



IMPLEMENTASI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA MADRASAH

Rohman¹, Abdul Adib², Nur Widiastuti³

¹Program Pascasarjana, Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

Email : rohmanmpi21@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study was to analyze the implementation of madrasah/school principals in institutional development at Madrasah Al-Akbar and SDN 27 OKU, to analyze the factors supporting the managerial implementation of madrasah/school principals in institutional development at Madrasah Al-Akbar and SDN 27 OKU. To analyze the inhibiting factors for the managerial implementation of madrasah/school principals in institutional development at Madrasah Al-Akbar and SDN 27 OKU. The type of research used descriptive method is qualitative. Data sources consist of primary data sources and secondary data sources. Primary data sources were obtained from (1) Head of Madrasah Aliyah Al-Akbar, (2) Head of SDN 27 OKU, (3) Deputy Head of Madrasah Aliyah Al-Akbar, (4) Deputy Head of SDN 27 OKU, (5) Teachers/educators of Madrasah Aliyah Al -Akbar, (6) Puspita High School Teacher/Educator, (7) Aliyah Madrasah Committee, (8) Puspita High School Committee. Data collection techniques in research are observation, interviews and documentation. Guarantee data validity by using triangulation which is a data validity checking technique that utilizes checking or as a comparison of the data. The results of the research show that the managerial implementation of madrasah/school principals in institutional development at Madrasah Al-Akbar, is quite good and needs to be improved on student management, curriculum management, infrastructure management and personnel management. The managerial implementation of madrasah/school principals in institutional development at Puspita High School is good for all five educational managements.*

Keywords: *Managerial Implementation, Principal/Madrasah*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis implementasi manajerial kepala madrasah/sekolah dalam pengembangan lembaga di Madrasah Al-Akbar dan SDN 27 OKU, untuk menganalisis faktor-faktor pendukung implementasi manajerial kepala madrasah/sekolah dalam pengembangan lembaga di Madrasah Al-Akbar dan SDN 27 OKU. Untuk menganalisis faktor-faktor penghambat implementasi manajerial kepala madrasah/sekolah dalam pengembangan lembaga di Madrasah Al-Akbar dan SDN 27 OKU. Jenis penelitian digunakan metode diskriptif bersifat kualitatif. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari (1) Kepala Madrasah Aliyah Al-Akbar, (2) Kepala SDN 27 OKU, (3) Wakil Kepala Madrasah Aliyah Al-Akbar, (4) Wakil Kepala SDN 27 OKU, (5) Guru/pendidik Madrasah Aliyah Al-Akbar, (6) Guru/Pendidik SDN 27 OKU, (7) Komite Madrasah Aliyah, (8) Komite SDN 27 OKU. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penjamin keabsahan data dengan menggunakan triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Hasil penelitian menunjukkan implementasi manajerial kepala madrasah/sekolah dalam pengembangan lembaga di Madrasah Al-Akbar, cukup

baik dan perlu peningkatan pada manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen sarana prasarana dan manajemen personalia. Implementasi manajerial kepala madrasah/sekolah dalam pengembangan lembaga di SDN 27 OKU, yaitu baik pada kelima manajemen pendidikan.

Kata Kunci: Implementasi Manajerial, Kepala Sekolah/ Madrasah

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun manusia seutuhnya (Octavia, 2020). Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah et al., 2021). Berhasil atau tidaknya suatu madrasah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan setiap komponen madrasah salah satunya adalah guru. Selain itu perilaku kepala madrasah juga harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Warisno & Hidayah, 2021).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari perangkat dan elemen yang saling berhubungan. Kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, sarana, dan prasarana merupakan bagian dari struktur internal sekolah. Semua perangkat tersebut sangat membutuhkan pada kepemimpinan seorang kepala sekolah (Masruroh et al., 2022). Seorang kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan dengan tujuan yang telah ditetapkan salah satunya adalah terbentuknya peserta didik yang berilmu dan berakhlakul karimah (Nurafni et al., 2022). Untuk mewujudkan salah satu tujuan tersebut maka peran seorang guru sangatlah signifikan, oleh karenanya dibutuhkan para guru yang memiliki kompetensi unggul baik secara keilmuan (kompetensi profesional) maupun kompetensi dalam proses pembelajaran (kompetensi pedagogik), dan kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam upaya peningkatan kompetensi-kompetensi tersebut. Sebagai agen perubahan dalam sekolah, peranan aktif dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dibutuhkan keberadaannya (Minsih et al., 2019). Kepala sekolah harus mampu memimpin secara efektif sebagai seorang pemimpin .

Perwujudan baik dari kepemimpinan kepala sekolah adalah perpaduan bakat dan pengalaman berkepemimpinan agar siap menghadapi situasi yang berubah-ubah karena didalamnya terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari (Warisno, 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia harus memiliki kemampuan menumbuhkan suasana organisasi yang positif di mana seluruh komponen di dalam sekolah dapat saling bekerja sama untuk menggapai tujuan maupun sasaran organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku yang mempengaruhi individu atau

kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Purba et al., 2021).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya; berikut beberapa faktor dalam pencapaian tersebut: 1) mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan), dan pengawasan; 2) mampu beradaptasi dengan perubahan; 3) mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan; dan 4) mampu mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga. Kaitan dalam aspek ini, pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasinya (Najirah et al., 2021). Kepemimpinan dapat juga dianggap penting jika mampu secara efektif dan dilakukan dengan cara yang tepat dalam mengelola maupun memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota, dalam hal ini yaitu guru. Maka dari itu, untuk mengendalikan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memaksimalkan perilaku yang bernilai positif dan meminimalkan perilaku yang bernilai negatif, menguasai penuh masalah-masalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk penyelesaiannya, mempelajari perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya serta menggunakannya untuk kepentingan organisasi, menciptakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan terakhir, membimbing, melatih, dan mengasah setiap anggota.

Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi guru memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Guru profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah *competency*, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan. Kompetensi diartikan sebagai (wewenang) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu perkara, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Ndepol, 2022). Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang di representasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Pengertian kompetensi ini juga mencakup suatu profesi, misalnya guru atau tenaga pengajar, oleh karena itu kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru (Latiana, 2019).

Suka atau tidak, guru akan selalu memainkan peran kunci dalam menentukan baik atau tidaknya seorang siswa menerima pendidikan. Dalam ranah pembangunan bangsa dan negara, guru harus senantiasa berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang prospektif. Guru adalah orang terpenting kedua dalam kehidupan anak setelah orang tua dalam mendidik dan mengawasi mereka menuju tujuan pendidikan dan kehidupan mereka. Karena gurulah yang mempengaruhi kinerja siswa, seorang guru harus senantiasa memiliki dedikasi yang tinggi dan profesi yang dipilihnya bukanlah

pekerjaan sampingan. Berdasarkan hal tersebut, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam proses pendidikan (Harapan et al., 2022). Sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan yang mempunyai kewenangan penuh atas proses pendidikan, termasuk mengerahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, khususnya guru, seperti yang dilakukan kepala sekolah. Menurut penilaian awal, SD 1 telah mengalami perubahan yang signifikan selama kepemimpinan. Kepala Sekolah saat ini, terbukti dari peningkatan fisik sekolah dan kinerja akademiknya. Begitu pula terhadap kemampuan pedagogik dan profesional guru yang meningkat. Sebab, dalam menyikapi persoalan eksistensi global, tugas dan tanggung jawab guru ke depan akan semakin rumit, memaksa guru untuk senantiasa meningkatkan dan mengubah pemahaman kompetensinya. Untuk mengembangkan proses pembelajaran, guru harus lebih dinamis dan inovatif. Di masa depan, pengajar memiliki informasi dan pengetahuan paling mutakhir dan akurat tentang berbagai informasi dan pengetahuan yang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di alam semesta ini.

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab atas maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang Kepala Madrasah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan madrasah maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya (Mukti et al., 2022). Oleh karena itu, Kepala Madrasah diuntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidikan sesuai peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro samapai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah. Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen pendidikan. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan kearah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan guru, tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.

Kepala Madrasah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya. Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, sebab salah satu diantara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan mutu guru. Berkaitan dengan Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru

juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas. Dalam meningkatkan profesionalisme guru Kepala Madrasah harus memiliki berbagai macam bentuk strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah (Murtafiah, 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau (*field research*) yaitu dilakukan dalam kancan kehidupan yang sebenarnya (Karsono, 1996). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Secara metodologis diketahui bahwa penelitian kualitatif berakar pada latar belakang alamiah sebagai keutuhan, mengandankan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif analitis data secara induktif (Moleong, 2002). Sumber data dalam penelitian ini adalah: data primer yang terdiri dari kepala Madrasah/ Sekolah, Wakil kepala Sekolah, Guru mata pelajaran (Sejarah, Bahasa Indonesia, Akidah Akhlak dan Biologi) serta komite Sekolah. Kedua data skunder yang meliputi Wakil sarana dan prasarana Madrasah Aliyah Al-Akbar dan SDN 27 OKU serta kepala Tata Usaha Sekolah. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Akbar dan SDN 27 OKU yang terletak di Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: metode wawancara, metode observasi dan Metode dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Proses analisa data kualitatif menurut Mathew B. Miles dan A. Michael Huberman (dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi), melalui proses yaitu reduksi data , Display (penyajian data) dan verifikasi (Menarik Kesimpulan)(Masri Singarimbun, 1989).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneletian dalam mencari data merujuk pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Pasal 9 Ayat 1, untuk mengukur implementasi manajerial terfokus pada, manajemen peserta Didik, manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum, manajemen personil, dan manajemen keuangan.

1. Implementasi manajerial dalam pengembangan lembaga di MA Al-Akbar Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan pada Kepala Madrasah Aliyah Al-Akbar Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, sebagai bahan kajian data melalui wawancara mendalam kepada kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan komite. Observasi dan dokumentasi telah dilakukan selama penelitian berlangsung serta menghasilkan beberapa data yang dapat dijadikan sebagai pengola data. Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah

Aliyah Al-Akbar dapat dipaparkan sebagai berikut, kegiatan manajerial yang dilakukan kepala madrasah dari sisi aspek manajemen peserta didik, manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum, manajemen personalia dan manajemen keuangan.

Tabel. 1
Pemaparan Pelaksanaan Manajerial Kepala Madrasah

No	Instrumen	Kesimpulan Wawancara					Komite
		Kepala Sekolah	Wakil Kepala Sekolah	Pendidik I	Pendidik II	Pendidik II	
1	Perencanaan manajemen peserta didik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup Baik
2	Pelaksanaan manajemen peserta didik	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
3	Evaluasi manajemen peserta didik	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
4	perencanaan manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
5	pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
6	evaluasi manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
7	perencanaan manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup Baik
8	pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
9	evaluasi manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
10	perencanaan manajemen personalia pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
11	pelaksanaan manajemen personalia	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik

12	pendidikan evaluasi manajemen personalia	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
13	pendidikan perencanaan manajemen keuangan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
14	Pendidikan pelaksanaan manajemen keuangan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
15	pendidikan evaluasi manajemen keuangan pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik

Hasil wawancara implementasi manajerial kepala madrasah peneliti terhadap informan yang dilakukan peneliti pada hari Sabtu tanggal 28 Mei 2022 kepada Tumini, selaku Kepala Madrasah Aliyah Al-Akbar. Pelaksanaan manajemen peserta didik di Madrasah Aliyah AlAkbar dilaksanakan dengan baik, dengan menganalisis kebutuhan peserta didik, rekrutmen peserta didik, orientasi peserta didik, penempatan peserta didik, pembinaan dan pengembangan, pencatatan dan pelaporan serta pendataan kelulusan dan alumni. Pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana di Madrasah Aliyah Al-Akbar di laksanakan dengan baik, yaitu dilakukan dengan menganalisis kebutuhan, melakukan pemilihan kebutuhan yang utama, melengkapi perlengkapan gedung, pengawasan terhadap inventasi barang. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar, dilaksanakan dengan baik, dengan menentukan landasan kurikulum, merumuskan tujuan kurikulum dan manajmen evaluasi kurikulum. Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar dilaksanakan dengan cukup baik. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar dilaksanakan dengan baik, yaitu dengan melaksanakan apa yang sudah ada dalam RKAM dan objek anggaran, serta prioritas program, analisis keuangan (honor guru dan pelaksanaan penggunaan anggaran).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah AlAkbar dapat disimpulkan pelaksanaan implementasi manajerial madrasah dalam pengembangan lembaga baik, pada bidang manajerial peserta didik, sarana prasarana, kurikulum dan keuangan, dan cukup baik pada bidang manajerial personal. Hasil wawancara implementasi manajerial kepala madrasah peneliti terhadap informan yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 7 Juni 2022 kepada Siti Nurhayati, selaku wakil Kepala Madrasah Aliyah AlAkbar. Pelaksanaan manajemen peserta didik di Madrasah Aliyah Al-Akbar dilaksanakan dengan cukup baik, walaupun pada pelaksanaan manajemen peserta didik berjalan dengan program, namun ada kendala sedikit dalam

pelaksanaannya. Pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar berjalan dengan cukup baik, sesuai program yang di musyawarahkan oleh kepala madrasah, pimpinan yayasan, dewan guru dan stap-stap madrasah di awal tahun, namun ada kendala sedikit dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar ini cukup baik. Pelaksanaannya berjalan sesuai dengan program yang di musyawarahkan oleh kepala madrasah, pimpinan yayasan, dewan guru dan stap-stap madrasah di awal tahun, namun ada kendala sedikit dalam pelaksanaannya.

Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar dilaksanakan dengan cukup baik berjalan sesuai dengan program yang yang dibuat oleh kepala madrasah namun, ada kendala sedikit dalam pelaksanaannya, contohnya ketika menginput data terkendala oleh jaringan dan keterlambatan siswa untuk mengumpulkan pemberkasan. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Akbar cukup baik, karena untuk pelaksanaan manajemen keuangan di madrasah Al-Akbar ini berjalan sesuai dengan program yang yang dibuat oleh kepala madrasah namun, ada kendala sedikit dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah Aliyah Al-Akbar dapat disimpulkan implementasi manajerial kepala madrasah baik pada manajemen peserta didik, baik pada manajemen sarana dan prasarana, cukup baik pada manajemen kurikulum, cukup baik pada manajemen personalia dan baik pada manajemen keuangan pendidikan. Pelaksanaan manajemen personalia di lingkup madrasah Aliyah Al-Akbar terstruktur dan terorganisir dengan cukup baik, meliputi kepala yayasan sebagai penanggung jawab tertinggi, kemudian kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap staf dewan guru dan staf administrasi sekolah, semuanya memiliki bidang yang baik dan kompeten sesuai dengan bidangnya masing- masing, sehingga manajemennya dapat tersusun dengan cukup rapi dan baik. Pelaksanaan manajemen keuangan di Madrasah Aliyah Al-Akbar cukup transparan dan baik, hal ini di lihat dari keterbukaan antara kepala madrasah dengan bendahara serta dewan guru dalam hal pendapatan dan belanja madrasah.¹²⁹ Berdasarkan wawancara dengan Pendidik I Madrasah Aliyah Al-Akbar dapat di simpulkan implementasi manajerial kepala madrasah baik pada semua bidang, pada manajemen peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, personalia dan manajemen keuangan.

2. Implementasi manajerial dalam pengembangan lembaga di Sekolah Menengah Atas Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil penelitian di SDN 27 OKU yang difokuskan padakegiatan manajerial peserta didik, sarana dan prasarana, kurikulum, personalia dan keuangan dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel. 2

Pemaparan Pelaksanaan Manajerial Kepala Sekolah Menengah Atas Puspita

No	Instrumen	Kesimpulan Wawancara				
		Kepala Sekolah	Wakil Kepala	Pendidik I	Pendidik II	Pendidik Komite II

**Sekola
h**

1	Perencanaan manajemen peserta didik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup Baik
2	Pelaksanaan manajemen peserta didik	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
3	Evaluasi manajemen peserta didik	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
4	perencanaan manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
5	pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
6	evaluasi manajemen sarana prasarana pendidikan	Baik	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
7	perencanaan manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik
8	pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
9	evaluasi manajemen kurikulum pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Baik
10	perencanaan manajemen personalia pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
11	pelaksanaan manajemen personalia pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
12	evaluasi manajemen personalia pendidikan	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik	Baik
13	perencanaan	Baik	Baik	Sangat	Baik	Baik	Baik

	manajemen keuangan Pendidikan			Baik			
14	pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan	Baik	Cukup baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik
15	evaluasi manajemen keuangan pendidikan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik

Berdasarkan tabel disimpulkan implementasi manajerial di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Berikut uraian wawancara implementasi manajerial kepala sekolah peneliti terhadap informan di SDN 27 OKU. Hasil wawancara implementasi manajerial kepala sekolah peneliti terhadap informan yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 31 Mei 2022 kepada Hj. Siti Marsidah, selaku Kepala SDN 27 OKU. Pelaksanaan manajemen peserta didik di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik dan dilaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan. Pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan di SDN 27 OKU dilakukan dengan baik yaitu Dilaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik yaitu pelaksanaannya sesuai dengan profesi masing-masing yang tertera di dalam surat keputusan (SK) tim penyusun kurikulum. Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di SDN 27 OKU juga dilaksanakan dengan baik dengan diadakan sesuai dengan program dan juga mengacu pada kebutuhan. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di SDN 27 OKU juga dilaksanakan dengan baik dimana pelaksanaannya sesuai dengan yang ada pada RKAS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SDN 27 OKU, dapat disimpulkan pelaksanaan manajerial di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik pada bidang manajemen peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, personalia, dan manajemen keuangan. Hasil wawancara implementasi manajerial kepala sekolah peneliti terhadap informan yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 31 Mei 2022 kepada H. Sunaryo, selaku wakil Kepala SDN 27 OKU. Pelaksanaan manajemen peserta didik di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik, dijalankan sesuai tupoksi masing-masing dengan 4 (empat) orang Waka dan guru pengampu. Pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik dan dikontrol oleh waka sapsras secara rutin berikut inventaris sapsras. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik yaitu melakukan menerbitkan Surat Keputusan (SK) dan job description masing-masing guru dan pegawai. Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik dan Pelaksanaannya dilakukan dengan kebutuhan SDM. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik dan pelaksanaan sesuai dengan RKAS dan program yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala SDN 27 OKU dapat disimpulkan pelaksanaan manajerial di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik pada bidang manajemen peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, personalia, dan manajemen keuangan. Hasil wawancara implementasi manajerial kepala sekolah peneliti terhadap informan yang dilakukan peneliti pada hari Senin tanggal 6 Juni 2022 kepada Yusnah selaku Pendidik I, SDN 27 OKU. Pelaksanaan manajemen peserta didik di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan sangat baik yaitu dengan melalui kegiatan: (1) Proses bimbingan konseling (2) Pelaksanaan upacara bendera. (3) Kegiatan ekstrakurikuler. (4) Proses pembelajaran. (5) Kegiatan OSIS. Pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan sangat baik yaitu dengan mengadakan kegiatan yang dilakukan melalui perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan serta penghapusan terhadap yang ada disekolah digunakan untuk menunjang terselenggaranya pendidikan yang bermutu di sekolah. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan sangat baik, dimana pelaksanaannya meliputi: (1) analisis kebutuhan. (2) merumuskan dan menjawab pertanyaan filosofus. (3) menentukan desain kurikulum. (4) membuat rencana induk., seperti pengembangan, pelaksanaan dan penilaian. Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik melalui perencanaan, pengarahan, seleksi pegawai, uraian tugas pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan sangat baik melalui cara menerapkan: (1) pemanfaatan dana sekolah bisa lebih efektif dan efisien. (2) Penggunaan uang sekolah bisa lebih transparan dan akuntabilitasnya terjamin. (3) Anggaran bisa digunakan dengan semestinya dan penyalahgunaan bisa diminimalisis. 134 Berdasarkan hasil wawancara dengan pendidik/guru, dapat disimpulkan implementasi manajerial kepala madrasah sangat baik pada semua bidang manajemen. Pelaksanaan manajemen peserta didik di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan manajemen personalia pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan manajemen keuangan pendidikan di SDN 27 OKU dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Komite SDN 27 OKU, dapat disimpulkan implementasi manajerial kepala sekolah di SDN 27 OKU, baik pada manajemen peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, personalia, dan manajemen keuangan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Implementasi Manajerial Kepala Madrasah/sekolah dalam pengembangan Lembaga di Madrasah Aliyah AlAkbar dan SDN 27 OKU Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa Implementasi manajerial kepala Madrasah Aliyah Al-Akbar dalam pengembangan lembaga sudah cukup baik, dan masih diperlukan peningkatan pada manajemen pelaksanaan Peserta didik, manajemen pelaksanaan sarana dan prasarana, pelaksanaan manajemen personalia pendidikan, dan manajemen

pelaksanaan kurikulum. Implementasi manajerial kepala SDN 27 OKU, baik pada manajemen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi semua bidang manajerial, manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen sarana prasarana, manajemen personalia dan manajemen keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 13(1).
- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers.
- Karsono, K. (1996) 'Karsini Karsono, Pengantar Metodologi Riset Sosial,(Bandung: Alumni, 1996)', *Bandung: Alumni*
- 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.
- Masruroh, M., Mansur, R., & Wiyono, D. F. (2022). MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMPN 03 JABUNG MALANG. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 83-94.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40.
- Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 1-11.
- Murtafiah, N. H. (2022). ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Masri Singarimbun, M. (1989) 'Proses Penelitian, dalam Masri Singarimbun dan Sopian Effendi', *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3S.
- Najirah, C., Fauzan, H., & Rustam, R. (2021). Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 35 Medan. *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 1(4).
- Ndepol, M. (2022). Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022. *EDUNET-The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(2), 340-352.
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 44-68.
- Octavia, S. A. (2020) *Model-model pembelajaran*. Deepublish.

- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., Harianja, J. K., Fahmi, A. I., Thahura, F., & Chamidah, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'. Warisno, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan*. UIN Raden Intan Lampung.
- Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), 29-45.