

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar fundamental dalam pembangunan sumber daya insani yang berkualitas dan menjadi (*human investment*) bagi kemajuan suatu bangsa. Selain itu pendidikan menempati posisi sentral dalam eksistensi manusia, yang secara implisit menegaskan hak setiap individu untuk mengakses layanan pendidikan berkualitas. Melalui proses ini, kapasitas terpendam dapat diaktualisasikan, sehingga menghasilkan dampak positif yang tidak hanya memperkaya diri sendiri, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi kemaslahatan masyarakat.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah ikhtiar sadar dan terencana untuk mewujudkan iklim belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif membina potensinya yang beriman berilmu dan beramal dalam berkontribusi mewujudkan masyarakat adil makmur (Sikdiknas, 2003). Ikhtiar pendidikan ini berpusat pada sekolah sebagai institusi formal yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan proses pendidikan secara sistematis dan terstruktur untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sehingga sekolah menjadi salah satu penentu mutu pendidikan (Setia & Nasrudin, 2020).

Mutu pendidikan merupakan keadaan yang dinamis dan berkaitan dengan masukan, proses, serta hasil. Sekolah yang bermutu minimal dapat menjaga konsistensi pada aspek masukan, proses, dan hasil, di mana ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dan pengaruh timbal balik. Hasil pendidikan dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti masukan (*input*), proses (*process*) pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan, serta fasilitas pendukung yang semuanya harus diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan berkualitas memerlukan proses pembelajaran yang menarik

sehingga terjadi transformasi pada peserta didik antara kondisi sebelum dan sesudah pembelajaran. Hakikat proses pendidikan adalah transformasi dari satu kondisi ke kondisi lainnya. Faktor yang memengaruhi berjalannya proses disebut *input*, sementara hasil dari proses tersebut disebut keluaran (*output*). Keluaran pendidikan mencerminkan kinerja sekolah, yaitu capaian yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah yang dapat diukur melalui dampak

jangka panjangnya.

Upaya menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tersebut tidak dapat dilepaskan dari sistem evaluasi kependidikan yang berjalan berkesinambungan. Sejak tahun 2022, pemerintah menghadirkan Rapor Pendidikan sebagai instrumen evaluasi sistem pendidikan yang memuat hasil Asesmen Nasional dan berbagai data pendidikan lainnya, yang dimanfaatkan baik untuk evaluasi internal satuan pendidikan dalam bentuk perencanaan berbasis data, maupun evaluasi eksternal melalui akreditasi satuan pendidikan dan evaluasi standar pelayanan minimal bidang pendidikan (Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan, 2025). Pada jenjang madrasah, evaluasi kependidikan tidak hanya menysar peserta didik, tetapi juga satuan pendidikan itu sendiri melalui proses akreditasi yang dikoordinasikan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah bersama Kantor Kementerian Agama di tingkat kabupaten/kota, termasuk di Kabupaten Pandeglang yang secara berkala memfasilitasi madrasah salah satunya pada jenjang MA/MAN untuk mengikuti proses akreditasi guna menjamin mutu penyelenggaraan pendidikannya.

Keberhasilan sistem evaluasi kependidikan tersebut sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab utama satuan pendidikan. Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018 menegaskan bahwa Kepala Madrasah mengemban tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melaksanakan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan, dengan lima dimensi kompetensi yang wajib dimiliki, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Guna memastikan kelima kompetensi tersebut benar-benar terwujud dalam praktik kepemimpinan, Kementerian Agama menyelenggarakan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) secara periodik sebagai instrumen untuk mengukur efektivitas kepemimpinan, sekaligus menjadi dasar pembinaan profesional dan pertimbangan promosi maupun penugasan Kepala Madrasah.

Ketercapaian mutu dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola segenap sumber daya untuk mencapai tujuan sekolah (Bustan et al, 2012). Kepala Madrasah adalah guru

yang mendapat tugas tambahan sebagai pemimpin di sekolah untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Kepala Madrasah memiliki tanggungjawab terbesar dalam upaya memajukan pendidikan yang bermutu di setiap satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala Madrasah juga sebagai top manajer bertanggung jawab terhadap kualitas mutu pendidikan di lembaganya. Kepala Madrasah adalah manajer puncak di sekolah. Pola pemikirannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah (Multazam, 2017). Oleh karena itu, harus mempunyai kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk berkinerja tinggi guna mencapai tujuan sekolah. Di antara faktor penentu terhadap peran peningkatan kualitas pendidikan itu adalah kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial merupakan salah satu upaya untuk menggapai tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Untuk itu dibutuhkan pemberdayaan Kepala Madrasah pada aspek kompetensi tersebut. Kepala Madrasah harus mampu memimpin dan mengelola sumber daya secara optimal. Hal ini bukan pekerjaan mudah. Namun perlu kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik.

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah mulai dari menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, mendayagunakan sumber sekolah, sehingga dapat melaksanakan pengawasan aktivitas sekolah sesuai dengan standar pengawasan yang telah berlaku. Sesuai pendapat (Karweti, 2010), yang mengatakan bahwa “Kepala Madrasah memiliki kompetensi manajerial yang sangat tinggi untuk dibutuhkan dalam membangun sekolah berkualitas karena Kepala Madrasah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pembelajaran serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dapat berjalan sesuai dengan upaya untuk pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien”.

Sebagaimana hasil penelitian jurnal (Laela, Hanafi, & Sudadio, 2023) yang berjudul kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan

mutu sekolah dasar menunjukkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah dapat meningkatkan mutu sekolah dasar negeri. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aristianingsih et al (2022) yang menyatakan bahwa Kepala Madrasah menjadi komponen penting yang dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang bermutu. Sejalan dengan hasil penelitian tesis yang berjudul “Peran Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 3 Kebumen (Ngaisah, 2022). Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manager, Pertama: ia selalu memberikan pedoman dan arahan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan demi kemajuan madrasah yang dipimpinnya, mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja dan iklim yang kondusif sehingga ia patut menjadi teladan bagi warga madrasah Kedua: Dalam hal hubungan kerja ia menandatangani dokumen-dokumen, menjalin dan mempertahankan kerja sama dengan pihak luar yang mendukung program madrasah. Sebagai sumber informasi ia mampu mengelola informasi dan memanfaatkan kemajuan teknologi. Ia menerima dan menyampaikan informasi penting kepada pihak yang dituju. Ketiga: Melalui program ia mampu menumbuhkembangkan potensi siswa. Dengan kompetensinya Kepala Madrasah dapat menjalankan manajerial yang efektif dalam arti dapat mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan disekolah ataupun madrasah.

Meskipun secara teoretis dan regulatif kompetensi manajerial Kepala Madrasah terbukti berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan, berbagai kajian menunjukkan bahwa implementasinya di lapangan belum sepenuhnya optimal. Kajian kebijakan mengenai seleksi Kepala Madrasah di lingkungan Kementerian Agama juga mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan penugasan Kepala Madrasah yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi turut menjadi salah satu akar masalah lemahnya kualitas kepemimpinan madrasah (Shohihah, 2025). Fenomena semacam ini menegaskan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap kompetensi manajerial Kepala Madrasah di berbagai satuan pendidikan, salah satunya pada jenjang Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

Selain aspek kompetensi manajerial, kinerja Kepala Madrasah beserta guru dan tenaga kependidikan sebagai Aparatur Sipil Negara juga dievaluasi

melalui mekanisme pengelolaan kinerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Peraturan ini menempatkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja sebagai dua komponen utama penilaian kinerja tahunan (KemenPANRB, 2022). Dalam praktiknya, penyusunan SKP menuntut adanya dialog kinerja yang intensif antara Kepala Madrasah selaku pejabat penilai dengan guru dan pegawai, serta pendokumentasian capaian kerja secara berkala. Namun demikian, penerapan SKP dan penilaian perilaku kerja di banyak satuan pendidikan, termasuk di lingkungan Kantor Kementerian Agama, masih menghadapi kendala, antara lain penyusunan target kinerja yang belum sepenuhnya terukur, minimnya umpan balik berkelanjutan, serta pemahaman pegawai yang belum merata terhadap mekanisme penilaian yang relatif baru tersebut. Kondisi ini pada gilirannya turut memengaruhi mutu pengelolaan sumber daya manusia kependidikan di madrasah.

Kabupaten Pandeglang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Banten dengan proporsi penduduk beragama Islam yang tinggi, sehingga pendidikan madrasah, termasuk Madrasah Aliyah Negeri (MAN), menjadi bagian penting dari layanan pendidikan masyarakat setempat. Di kabupaten ini terdapat empat Madrasah Aliyah Negeri, yaitu MAN 1, MAN 2, MAN 3 dan MAN 4 Pandeglang, yang seluruhnya berada di bawah pembinaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Keempat MAN tersebut secara berkala mengalami pergantian kepemimpinan melalui mutasi, promosi, maupun pelantikan pejabat baru sebagai bagian dari dinamika organisasi di lingkungan Kementerian Agama, yang menuntut adanya proses pembinaan dan penguatan kompetensi secara berkesinambungan agar setiap pergantian kepemimpinan tidak mengganggu keberlanjutan mutu pendidikan di madrasah yang bersangkutan. Kondisi ini menjadikan isu kompetensi manajerial, evaluasi kependidikan, serta pengelolaan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja Kepala Madrasah sebagai persoalan yang relevan untuk dikaji pada MAN Se-Kabupaten Pandeglang, tidak hanya pada satu satuan pendidikan saja.

Sebagai salah satu instrumen evaluasi mutu satuan pendidikan, Kementerian Agama menetapkan Skor Kinerja Pencapaian Mutu (SKPM) yang

mengukur capaian madrasah pada lima aspek, yaitu budaya kedisiplinan warga madrasah, budaya pengembangan diri bagi guru dan tenaga kependidikan, proses pembelajaran, penyediaan sarana dan prasarana, serta pengelolaan pembiayaan yang transparan dan berorientasi pada peningkatan mutu. Data SKPM tahun 2024 menunjukkan bahwa keempat MAN di Kabupaten Pandeglang telah memiliki hasil penilaian SKPM dengan kategori kinerja mutu yang secara umum tergolong baik hingga sangat baik, meskipun capaian pada masing-masing aspek penilaian tersebut masih bervariasi antar madrasah. Variasi capaian antar aspek ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kinerja mutu madrasah tergolong cukup, masih terdapat celah peningkatan pada aspek-aspek tertentu yang perlu menjadi perhatian kepemimpinan Kepala Madrasah di masing-masing satuan pendidikan.

Gambaran permasalahan tersebut turut didukung oleh data Skor Kinerja Pencapaian Mutu (SKPM) tahun 2024. Sebagai ilustrasi, MAN Se-Kabupaten Pandeglang memperoleh nilai SKPM sebesar 75 dengan kategori cukup, yang tersusun dari skor pada lima aspek penilaian, yaitu budaya kedisiplinan warga madrasah sebesar 60 (kategori kurang), budaya pengembangan diri bagi guru dan tenaga kependidikan sebesar 56 dari skor tertimbang maksimum 56 (kategori kurang Baik), budaya penyiapan, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran sebesar 57 dari skor tertimbang maksimum 100 (kategori kurang), budaya penyediaan sarana belajar bagi guru dan siswa sebesar 45 dari skor tertimbang maksimum 60 (kategori Baik), serta budaya pengelolaan anggaran yang transparan dan berorientasi pada peningkatan mutu sebesar 40 (kategori Sangat kurang). Meskipun capaian keseluruhan tergolong Sangat Baik, aspek budaya penyiapan, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran dan penyediaan sarana prasarana pembelajaran justru berada pada kategori Baik dengan capaian terendah dibandingkan aspek lainnya, sejalan dengan temuan awal peneliti bahwa sarana dan prasarana di beberapa MAN belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan madrasah. Selain itu, ditemukan pula bahwa perencanaan kepala madrasah dalam menetapkan target mutu pendidikan yang terukur belum maksimal, koordinasi kepala madrasah dengan guru dan tenaga kependidikan dalam membangun kerja sama antar warga madrasah masih perlu ditingkatkan, dorongan dan fasilitasi kepala madrasah terhadap pengembangan

kompetensi guru dan tenaga kependidikan belum optimal, minimnya penghargaan atas kinerja guru dan tenaga kependidikan turut berpengaruh pada semangat kerja dan pengembangan kompetensi mereka, serta masih kurangnya formulasi tindak lanjut atas evaluasi program madrasah dan monitoring peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu, ditemukan pula indikasi bahwa penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja guru maupun tenaga kependidikan belum sepenuhnya dijadikan acuan dalam pembinaan kinerja secara berkelanjutan, serta pelaksanaan evaluasi kependidikan pada tingkat satuan pendidikan yang belum optimal dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan berbasis data. Pola serupa turut terindikasi terjadi di MAN 2, MAN 3, dan MAN 4 Pandeglang, meskipun dengan variasi tingkat capaian SKPM dan tingkat permasalahan pada masing-masing madrasah. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam aspek manajerial kepemimpinan madrasah yang berimplikasi pada tidak optimalnya pengelolaan sekolah, dan pada akhirnya berdampak pada stagnansi atau bahkan penurunan mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terlihat bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah menjadi faktor kunci yang perlu dianalisis secara mendalam kaitannya dengan mutu pendidikan, dengan memperhatikan pula konteks evaluasi kependidikan, sasaran kinerja pegawai, dan perilaku kerja yang berlaku di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Hubungannya dengan Mutu Pendidikan di MAN Se-Kabupaten Pandeglang”**. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tingkat kompetensi manajerial Kepala Madrasah berdasarkan penerapan fungsi manajemen; (2) mengukur tingkat mutu pendidikan ditinjau dari aspek standar mutu pendidikan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan temuan baru yang berkontribusi pada pengembangan teori manajemen pendidikan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pembuat kebijakan, penyelenggara pendidikan, dan para pemangku kepentingan dalam merancang program pembinaan dan pengembangan Kepala Madrasah yang lebih sistematis, terukur, dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh, di MAN Se-Kabupaten Pandeglang pada umumnya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, berikut rumusan masalah yang akan diurai pada penelitian ini:

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang?
3. Bagaimana hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kompetensi manajerial kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang.
2. Untuk mengetahui mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang.
3. Untuk menganalisis hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, sekolah, ataupun pihak lain yang berkepentingan:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen pendidikan islam, khususnya dalam aspek manajerial kepala dan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang kompetensi manajerial Kepala Madrasah hubunganya dengan mutu pendidikan di MAN Se-Kabupaten Pandeglang.

b. Bagi Madrasah

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Selain itu, hasil ini juga bisa dijadikan referensi untuk memahami pandangan peneliti atau pihak lain dalam mendeskripsikan mutu pendidikan di Madrasah

4. Kerangka Berpikir

Kompetensi merupakan suatu istilah yang berasal dari bahasa Inggris “competency” yang diartikan dengan kecakapan, kemampuan dan wewenang (Wahyudi, 2012). Kompetensi juga difahami dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang selalu dilandasi dengan keterampilan serta pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja yang baik.

Kompetensi juga merupakan sebuah karakteristik dari individu yang didasarkan pada kinerja dan perilaku dalam melakukan pekerjaan W. Robert Houston mengartikan kompetensi sebagai suatu pelaksanaan tugas yang dibarengi dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menjabat. Menurut pandangan Mc. Ashan yang dikutip oleh Mulyasa berpendapat bahwa bagian dari seorang individu yang meliputi pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang dikuasai sehingga dapat mengimplementasikannya dalam perilaku kognitif, psikomotorik dan efektif (Hawi, 2013). Sedangkan menurut pandangan Finch & Crunkilton bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu pekerjaan atau tugas yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, sikap dan apresiasi guna untuk menunjang keberhasilan seseorang. Setiap individu dituntut untuk dapat melakukan tugas lebih dari apa yang ia pelajari.

Dalam hal ini, kompetensi pada dasarnya ditekankan pada praktik seseorang dalam mempelajari hal yang telah dikuasai dan di aplikasikan lebih baik lagi. Kompetensi dapat diartikan dengan suatu keahlian seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibekali dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang baik.

Manajerial didefinisikan dengan proses pengelolaan sesuatu dengan baik. Kata manajerial, dalam beberapa kepustakaan merupakan asal kata dari “*management*” yang para ahli mengartikannya dengan melatih kuda, atau secara harfiah berarti “*to handle*” yang bermakna mengurus, mengendalikan, serta

menangani. Dalam hal ini manajemen merupakan kata benda yang diartikan dengan pengelolaan atau ketatalaksanaan. Didalam ilmu manajemen, tindakan yang memperhitungkan kualitas suatu ilmu dengan manajemen ilmu (*knowledge management*) yang bertujuan mengkaji kreativitas, inovasi, dan proses bagaimana publik mengklaim keabsahan ilmu (*context of justification*). Maka kehadirannya harus dipandang penting karena dapat menstimulasi organisasi agar senantiasa mengembangkan dan menciptakan ilmu baru yang berhubungan dengan tindakan mengelola organisasi yang dapat mengantisipasi perubahan zaman yang cecepat, kompleks dan tidak teratur (Irawan, 2017).

Menurut istilah manajemen merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan, serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perorangan maupun bersama-sama (Hadari, 2002).

Manajemen pada dasarnya berbicara mengenai suatu proses yang melibatkan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Andrianto, 2020). Manajemen adalah proses khas yang mencakup serangkaian tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya (Aslami, 2023). Menurut Irawan, inti dari manajemen adalah pengelolaan baik dalam organisasi, lembaga atau perkumpulan tertentu, pengelolaan dan yang dikelola itu adalah manusia. Subtansi dari dari konsep pengelolaan dan yang dikelola atau pengelolaan adalah tindakan manusia itu sendiri, dengan demikian manajemen dalam sebuah lembaga organisasi atau perusahaan adalah tindakan (*human action*) yang ada di dalamnya (Irawan, Filsafat Manajemen Pendidikan Islam, 2019).

Manajerial didefinisikan dengan proses pengelolaan sesuatu dengan baik dari kata sifat manajemen. Pelaku ilmu tersebut disebut dengan *manager*. *Manager* dalam intansi pendidikan biasa disebut Kepala Madrasah. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki sebuah kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai pemimpin dalam suatu sekolah yang memiliki kemampuan dalam mengatur,

merencanakan, mengembangkan, mengorganisasi serta mengawasi semua warga sekolah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan dan mengawasi lembaga pendidikan untuk dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada untuk tercapainya proses pembelajaran yang berkualitas.

Manajerial Kepala Madrasah mencakup serangkaian usaha yang terarah dan sistematis dalam mengelola seluruh kegiatan lembaga pendidikan agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Pengelolaan manajerial Kepala Madrasah berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen dikatakan oleh Kompri, Standardisasi kompetensi Kepala Madrasah, 2017). Meliputi atas empat fungsi utama :

Pertama, perencanaan (*planning*) merupakan tahap awal di mana pimpinan sekolah menyusun program kerja yang matang dan terukur. Tahap ini mencakup penetapan tujuan, penyusunan strategi, serta penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan agar seluruh kegiatan sekolah memiliki arah dan sasaran yang jelas.

Kedua, pengorganisasian (*organizing*) berkaitan dengan pembentukan struktur organisasi yang efektif. Kepala Madrasah perlu mengatur dan menempatkan setiap personel sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya agar tercipta koordinasi dan kerja sama yang harmonis di lingkungan sekolah.

Ketiga, penggerakan (*actuating*) berfokus pada upaya memotivasi, mengarahkan, dan memberi teladan kepada seluruh anggota sekolah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya, bukan hanya dengan instruksi, tetapi juga melalui tindakan nyata dalam melaksanakan program kerja secara bersama-sama.

Keempat, pengawasan (*controlling*) merupakan proses untuk menilai sejauh mana program kerja telah berjalan sesuai rencana. Pemimpin berkewajiban melakukan kontrol terhadap pelaksanaan tugas, menilai hasil kinerja, serta mencari solusi bila ditemukan hambatan di lapangan.

Sedangkan mutu pendidikan menurut Charles Hoy dalam bukunya

Improving Quality in Education, merumuskan mutu pendidikan adalah evaluasi dari proses mendidik yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat siswa dalam suatu proses, dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien yang membiayai proses atau output dari proses pendidikan (Charles, at.all. 2000). Suatu pendidikan yang dikatakan bermutu menurut Edward Sallis, menyatakan bahwa mutu merupakan sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan para pelangganya (Salis, 2006).

Mutu pendidikan merupakan keadaan yang dinamis dan berkaitan dengan *input*, *proses* dan *output* pendidikan. *Input* pendidikan dalam konsep mutu pendidikan ini adalah sesuatu yang diperlukan atau dibutuhkan oleh lembaga/institusi pendidikan untuk keberlangsungan proses pendidikan. Yang termasuk dalam input pendidikan ini adalah sumber daya pendidikan. kependidikan serta sarana prasarana), perangkat lunak (administrasi pendidikan dan program pendidikan), dan juga harapan-harapan yang tertuang dalam visi dan misi lembaga pendidikan (Irawan et al, 2022).

Selanjutnya setelah tersedianya *input* pendidikan, maka dapat dilaksanakan proses pendidikan. Dimana proses pendidikan merupakan proses pelaksanaan atau keberlangsungan suatu pendidikan dan pembelajaran dalam suatu institusi/lembaga pendidikan terkait. Dalam proses pendidikan ini, sangat dipengaruhi oleh input pendidikan yang ada. Selanjutnya proses pendidikan ini meliputi proses pengambilan keputusan (perencanaan), pengelolaan lembaga pendidikan, pengelolaan program pendidikan, proses pembelajaran, proses monitoring, dan evaluasi pendidikan.

Kemudian *Output* pendidikan dalam mutu pendidikan adalah sebuah kinerja sekolah. Kinerja sekolah yang dimaksud adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah suatu lembaga pendidikan dapat diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Selanjutnya *output* pendidikan sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang

tinggi. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa, baik sebagai *input*, proses, maupun *output*.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan (SNP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. SNP berperan sebagai acuan normatif bagi seluruh satuan pendidikan, baik formal maupun nonformal, dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pendidikan secara konsisten dan berkesinambungan. Standar ini diformulasikan guna menjamin keseragaman mutu pendidikan di seluruh Indonesia, meningkatkan kualitas lulusan, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional melalui pengembangan potensi peserta didik secara maksimal pada dimensi sikap, pengetahuan, serta keterampilan.

Standar Nasional Pendidikan terdiri atas delapan standar utama yang saling terkait dan harus diterapkan secara terpadu, yaitu:

Berikut ini skema dari kerangka berpikir yang akan dibahas dalam penelitian ini:

a. Standar Isi

Standar isi menetapkan cakupan materi pembelajaran serta tingkat kompetensi minimum yang wajib dicapai oleh peserta didik pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Standar ini menyoroti urgensi penyusunan kurikulum yang relevan, terstruktur, dan terintegrasi dengan kebutuhan perkembangan peserta didik serta keperluan masyarakat. Kurikulum yang selaras dengan standar isi tidak hanya berfokus pada penguasaan pengetahuan, melainkan juga pengembangan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta karakter peserta didik. Menurut Ristianah dan Ma'sum, standar isi berfungsi sebagai rujukan pokok dalam menyusun program pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang seimbang di ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.

b. Standar Proses

Standar proses mengatur mekanisme pelaksanaan kegiatan pembelajaran agar berjalan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, serta memotivasi peserta didik untuk terlibat secara aktif. Proses pembelajaran yang sesuai standar ini akan membangkitkan minat belajar, mendorong partisipasi peserta didik, serta mendukung pengembangan potensi diri secara maksimal. Ahmad menegaskan bahwa standar proses memainkan peran krusial dalam menjamin kualitas interaksi pembelajaran dan keefektifan penyampaian pengetahuan dari guru ke peserta didik.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan berperan sebagai patokan kemampuan peserta didik setelah menamatkan jenjang pendidikan tertentu, yang meliputi dimensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar ini memastikan bahwa setiap lulusan memiliki kompetensi yang relevan, baik untuk melanjutkan studi ke tingkat lebih tinggi maupun memasuki dunia kerja. Penerapannya mendukung lembaga pendidikan dalam menyusun program pembelajaran yang berfokus pada pencapaian kompetensi, sehingga kualitas lulusan dapat diukur secara obyektif dan transparan.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar ini mengatur kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pemenuhan standar ini menjadi faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, sebab guru dan tenaga kependidikan yang berkompeten mampu menyelenggarakan proses pembelajaran berkualitas serta mendukung pencapaian standar lainnya. Selain itu, standar ini mendorong pengembangan profesionalisme pendidik melalui pelatihan, sertifikasi, dan evaluasi secara berkala.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar ini mengatur kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pemenuhan standar ini menjadi faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, sebab guru dan tenaga kependidikan yang berkompeten mampu menyelenggarakan proses pembelajaran berkualitas serta mendukung pencapaian standar lainnya. Selain itu, standar ini mendorong pengembangan profesionalisme pendidik melalui pelatihan, sertifikasi dan evaluasi berkala.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana menetapkan kriteria minimum fasilitas pendidikan yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif, aman, dan efisien. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, serta peralatan penunjang pembelajaran, dapat meningkatkan kualitas interaksi belajar-mengajar, membangkitkan kreativitas peserta didik, dan memfasilitasi pencapaian kompetensi yang diharapkan.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan agar berjalan secara sistematis serta berorientasi pada peningkatan mutu. Standar ini mencakup manajemen administrasi, manajemen kurikulum, manajemen sumber daya manusia, serta koordinasi antarunit pendidikan di lingkungan sekolah. Penerapan standar pengelolaan yang efektif memastikan seluruh proses pendidikan berjalan terarah, efisien, dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan menetapkan komponen dan besaran biaya yang dibutuhkan untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan bermutu. Pembiayaan yang memadai dan transparan memastikan ketersediaan sumber daya guna pelaksanaan program pendidikan, pengadaan sarana prasarana, peningkatan kompetensi guru, serta pengembangan inovasi pembelajaran. Dengan pengelolaan pembiayaan yang baik, lembaga pendidikan dapat menjalankan programnya secara optimal tanpa mengorbankan kualitas.

h. Standar Penilaian

Standar penilaian mengatur mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik untuk mengukur pencapaian kompetensi secara objektif, adil, dan berkelanjutan. Penilaian yang memenuhi standar ini tidak hanya mengukur kemampuan peserta didik secara kuantitatif, melainkan juga memberikan umpan balik bagi guru dan peserta didik guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan penilaian yang transparan dan akuntabel, lembaga pendidikan dapat menjamin konsistensi mutu lulusan.

Kedelapan standar tersebut saling melengkapi dan membentuk kerangka sistemik guna meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi SNP yang

konsisten akan menumbuhkan budaya mutu (*quality culture*) di setiap satuan pendidikan, sehingga seluruh warga sekolah memiliki kesadaran, komitmen, dan tanggung jawab atas kualitas pendidikan. Ini esensial tidak hanya untuk menjaga konsistensi proses pembelajaran, tetapi juga untuk memastikan lulusan memiliki kompetensi, keterampilan, serta karakter yang sesuai kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

Penerapan SNP menjadi landasan bagi lembaga pendidikan untuk merencanakan program, memonitor proses belajar, mengevaluasi hasil pendidikan, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan penerapan SNP yang komprehensif, lembaga pendidikan diharapkan dapat menyajikan layanan pendidikan bermutu, akuntabel, dan berfokus pada kepuasan peserta didik serta semua pemangku kepentingan pendidikan di Indonesia.

Secara teoretis, hubungan antara kompetensi manajerial Kepala Madrasah sebagai variabel independen (X) dengan mutu pendidikan sebagai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan melalui pendekatan Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan yang dikemukakan oleh Edward Sallis, yang menegaskan bahwa mutu sebuah institusi pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan sistem manajemen yang dijalankan oleh pemimpin lembaga tersebut (Sallis, 2006). Dalam konteks madrasah, Kepala Madrasah berperan sebagai manajer puncak yang menggerakkan seluruh input, proses, dan output pendidikan agar berjalan sesuai standar mutu yang ditetapkan. Teori manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) yang dikemukakan oleh (Kompri 2017) menegaskan bahwa keempat fungsi manajerial tersebut merupakan satu siklus yang saling berkaitan, sehingga kelemahan pada salah satu fungsi, misalnya perencanaan yang tidak matang atau pengawasan yang lemah, akan berdampak langsung pada rendahnya capaian standar mutu pendidikan, baik pada aspek input, proses, maupun output sebagaimana diatur dalam Standar Nasional Pendidikan (Nanang Fattah, 2013).

Kedelapan standar tersebut saling melengkapi dan membentuk kerangka sistemik guna meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi SNP yang konsisten akan menumbuhkan budaya mutu (*quality culture*) di setiap satuan pendidikan, sehingga seluruh warga sekolah memiliki kesadaran, komitmen,

dan tanggung jawab atas kualitas pendidikan. Ini esensial tidak hanya untuk menjaga konsistensi proses pembelajaran, tetapi juga untuk memastikan lulusan memiliki kompetensi, keterampilan, serta karakter yang sesuai kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

Penerapan SNP menjadi landasan bagi lembaga pendidikan untuk merencanakan program, memonitor proses belajar, mengevaluasi hasil pendidikan, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan penerapan SNP yang komprehensif, lembaga pendidikan diharapkan dapat menyajikan layanan pendidikan bermutu, akuntabel, dan berfokus pada kepuasan peserta didik serta semua pemangku kepentingan pendidikan di Indonesia.

Secara teoretis, keterkaitan antara kompetensi manajerial Kepala Madrasah dengan mutu pendidikan dapat dijelaskan melalui perspektif manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management*) dalam pendidikan. Dalam perspektif ini, mutu pendidikan tidak lahir secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari proses pengelolaan yang dijalankan secara sistematis oleh pemimpin lembaga (Salis, 2006). Kepala Madrasah, sebagai manajer puncak, berperan sebagai penggerak utama yang menerjemahkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan ke dalam kebijakan dan praktik yang memengaruhi kualitas input, proses, dan output pendidikan. Dengan demikian, tinggi rendahnya kompetensi manajerial Kepala Madrasah secara teoretis diasumsikan berbanding lurus dengan tinggi rendahnya mutu pendidikan yang dihasilkan oleh madrasah yang dipimpinnya.

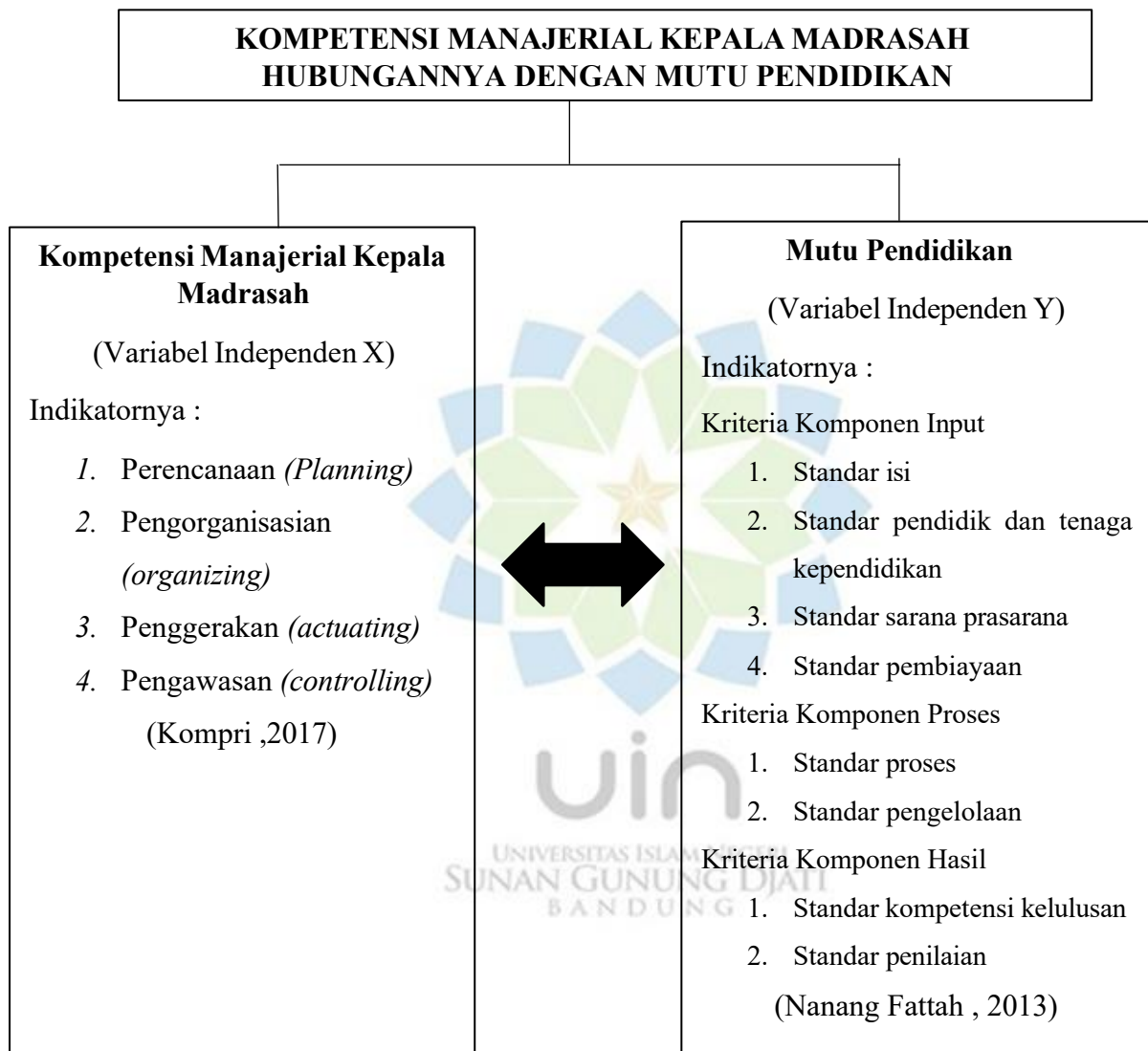
Selain itu keterkaitan teoretis tersebut diperkuat oleh sejumlah temuan penelitian empiris terdahulu. Penelitian Trimono yang dipublikasikan dalam Jurnal Al-Mutharahah membuktikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, yang pada gilirannya turut menentukan mutu proses pembelajaran di sekolah (Trimono, 2019). Sejalan dengan itu, penelitian pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cikande yang dipublikasikan dalam Jurnal Educatio FKIP UNMA menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Fadillah dkk., 2023). Demikian pula, penelitian Nurdin yang dimuat

dalam Jurnal Idaarah menegaskan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, yang tercermin dari kemampuan menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi, serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, berperan penting dalam meningkatkan mutu guru dan mutu pembelajaran secara keseluruhan (Nurdin, 2015). Berbagai temuan ini mengonfirmasi bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah bukan sekadar variabel administratif, melainkan faktor determinan yang secara konsisten berkorelasi positif dengan capaian mutu pendidikan di berbagai jenjang dan konteks lembaga pendidikan.

Asumsi teoretis tersebut didukung oleh sejumlah temuan empiris. Sabrina, Darmiyanti, dan BK (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, yang tercermin dari kemampuan menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif, berperan penting dalam upaya penjaminan mutu sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Laela, Hanafi, dan Sudadio (2023) yang juga membuktikan bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah berperan signifikan dalam meningkatkan mutu sekolah dasar negeri.

Kerangka berpikir penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Madrasah sebagai variabel independen (X) memiliki hubungan kausal positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan sebagai variabel dependen (Y), dengan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) berdasarkan PP No. 19 Tahun 2005 berperan sebagai mediator utama. Kompetensi manajerial melalui empat fungsi inti (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan) mengintegrasikan SNP secara sistemik untuk mengoptimalkan *input* (sumber daya manusia, sarana, dan visi), *proses* (pembelajaran interaktif dan pengelolaan), serta *output* (prestasi siswa dan kinerja sekolah), sehingga menciptakan *quality culture* yang berkelanjutan. Kerangka ini menjadi landasan teoritis kuat untuk sebuah penelitian skripsi, menekankan bahwa peningkatan kompetensi manajerial Kepala Madrasah adalah kunci strategis dalam mewujudkan pendidikan bermutu di Indonesia.

Gambar 1. 1 Kerangka berpikir



i. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah

- H_a : Terdapat hubungan antara kompetensi manajerial Kepala Madrasah dengan mutu pendidikan di MAN Se-Kabupaten Pandeglang;
- H_o : Tidak adanya hubungan antara kompetensi manajerial Kepala Madrasah dengan mutu pendidikan di MAN Se-Kabupaten Pandeglang;

j. **Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk memastikan orisinalitas penelitian ini, peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian sebelumnya seperti skripsi dan jurnal. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta menghindari adanya duplikasi atau kesamaan dalam penggunaan media, metode, atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MA Darul Huda Mayak Ponorogo (Reza Alfiansyah, 2024)	Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas (kompetensi manajerial dan kompetensi guru), sedangkan penelitian	Sama-sama mengkaji kompetensi manajerial Kepala Madrasah/madrasah dan mutu pendidikan sebagai variabel utama.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan (t -hitung 4,009 > t -tabel 1,993; sig 0,000 < 0,05). (2) Kompetensi guru berpengaruh signifikan (t -hitung 2,987 > t -tabel 1,993; sig 0,004 < 0,05). (3) Secara simultan kedua variabel berpengaruh

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
		ini hanya memfokuskan pada kompetensi manajerial Kepala Madrasah. Selain itu, lokasi penelitian berbeda (Ponorogo vs MAN 1 Pandeglang).		signifikan terhadap mutu pendidikan ($f\text{-hitung } 11,998 > f\text{-tabel } 3,124; \text{ sig } 0,000 < 0,05$).
2.	Implementasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 4 Palopo (Dede Irmawati, 2023).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan kuantitatif.	Sama-sama meneliti kompetensi/ke terampilan manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manajerial Kepala Madrasah dilaksanakan melalui tiga aspek utama, yaitu: (1) keterampilan konseptual, yang tercermin dalam kemampuan menyusun visi, misi, program kerja, serta perencanaan strategis sekolah; (2) keterampilan hubungan manusia (human relation), yang ditunjukkan melalui kemampuan membangun

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				komunikasi efektif, kerjasama dengan guru dan tenaga kependidikan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif; dan (3) keterampilan teknis, yang diwujudkan dalam pengelolaan administrasi sekolah, supervisi pembelajaran, serta pemanfaatan sarana prasarana. Implementasi ketiga keterampilan tersebut berdampak pada peningkatan mutu pendidikan yang terlihat dari meningkatnya kinerja guru, efektivitas proses pembelajaran, kedisiplinan warga sekolah, serta pencapaian prestasi akademik dan non-akademik siswa. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan fasilitas dan variasi kompetensi guru.
3.	“Kinerja Manajerial Kepala Sekolah dalam peningkatan	Perbedaan ini Tesis yang penelitiannya dilakukan	Kedua penelitian sama-sama meneliti Manajerial	Hasil penelitian ini adalah : 1). Kinerja Manajerial Kepala Madrasah dalam

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
	mutu pendidikan di SMK Al furqon Bantarkawung Kabupaten Brebes (Siti Juliaha,2021).	dengan metode kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Kepala Madrasah dalam peningkatan mutu disekolah.	Kepala Madrasah dan mutu pendidikan disekolah.	peningkatan mutu pendidikan meliputi a) Perencanaan, penyusunan program sekolah di sesuaikan dengan visi dan misi dan tujuan sekolah, mengirim guru guru untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan honorarium guru., memenuhi sarana prasarana sekolah. b) Pengorganisasian pembagian tugas dan wewenang pada tiap bagian sesuai dengan surat keputusan Kepala Madrasah.,adanya kerjasama c) pengarahan. memberikan, motivasi, inspirasi dan dorongan d) Pengawasan, mengadakan supervisi pada setiap kegiatan sekolah. 2). Mutu Pendidikan terbagi 3 yaitu :a) Mutu akademik yaitu hasil Ujian Nasional (UN) dan Ujian Sekolah dengan nilai baik dan lulus 100%. b) Mutu non akademik kemampuan siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, seperti

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				Pramuka, English Club, Olah raga,.c) <i>Life Skill</i> atau keterampilan.
4.	“Peran Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 3 Kebumen (Ngaisah, 2022).	Penelitian ini Tesis dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan disekolah.	Kedua penelitian sama-sama meneliti Manajerial Kepala madrasah sama juga dengan sekolah dan kualitas pendidikan sama dengan mutu pendidikan disekolah.	Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manager, <i>Pertama:</i> ia selalu memberikan pedoman dan arahan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan demi kemajuan madrasah yang dipimpinnya, mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja dan iklim yang kondusif sehingga ia patut menjadi teladan bagi warga madrasah. <i>Kedua:</i> Dalam hal hubungan kerja ia menandatangani dokumen-dokumen, menjalin dan mempertahankan kerja sama dengan pihak luar yang mendukung program madrasah. Sebagai sumber informasi ia mampu mengelola informasi dan memanfaatkan kemajuan teknologi. Ia menerima dan menyampaikan informasi

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				penting kepada pihak yang dituju. <i>Ketiga:</i> Melalui program JST ia mampu menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan siswa. Kepala madrasah bekerja sama dengan guru, wali kelas dan guru BK untuk menangani gangguan yang menghambat kegiatan madrasah. Sebagai pengalokasi sumber daya madrasah , kepala madrasah membuat struktur organisasi madrasah, memberikan SK sesuai keahliannya masing-masing dan memberikan penghargaan kepada siswa maupun guru yang berprestasi. Peran manajerial kepala madrasah di MAN 3 Kebumen secara umum berdampak langsung pada peningkatan prestasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Kebumen berhasil membawa MAN 3 Kebumen masuk dalam urutan ke-6 daftar madrasah berprestasi se-Jawa Tengah dengan berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik.

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
5.	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah di SMA Darma Utama (Nidia Joistin Samosir et al., 2025).	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis data menggunakan model interaktif yaitu pengumpulan data, reduksi data, display dan penarikan kesimpulan.	Kedua penelitian sama-sama meneliti Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kompetensi manajerial Kepala Madrasah yang signifikan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan sekolah, yang mencakup kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, terbukti memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien dan Kepala Madrasah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas, serta mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.