



Penerapan Manajemen Strategik Dalam Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Mi Al-Wathoniyah 5 Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan Tahun 2020

Majidah Aqifah Mania¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Abstract

Received: 2 November 2024

Revised: 12 November 2024

Accepted: 30 November 2024

This study evaluates the performance of madrasahs in implementing various aspects of education contained in the education unit accreditation instrument and analyzes several strategic management recommendations. Through interviews and observations, the study analyzed several critical points in school management, such as the principal's competence in academic supervision, creative and innovative leadership, building harmonious relationships between the madrasah community, managing facilities and infrastructure, and financial management. The results showed several challenges faced by the madrasah in implementing the new curriculum, managing human resources, and developing facilities and infrastructure. Recommendations include improving teacher supervision and training, recruiting selective educators, allocating resources wisely, developing guidance and counseling services, and implementing an efficient time management system. Therefore, madrasahs can implement strategic management to improve the effectiveness and efficiency of the learning process and create a learning environment conducive to the development of students' potential.

Keywords: *Supervision, Madrasah Principal, Management, Accreditation*

(*) Corresponding Author:

aqifahmajidah@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

How to Cite: Mania, M., & Nugraha, M. (2025). Penerapan Manajemen Strategik Dalam Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Mi Al-Wathoniyah 5 Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 193-208. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11598>

PENDAHULUAN

Manajemen sekolah adalah proses pengelolaan semua aspek yang terkait dengan operasional dan pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Ini meliputi perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, pengendalian operasional, dan pengawasan terhadap semua kegiatan yang terjadi di sekolah (Jihan et al., 2023; Simbolon and Iswanti, 2023). Manajemen sekolah tidak hanya mencakup administrasi dan keuangan, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan kurikulum, penilaian dan pembinaan siswa, serta hubungan dengan stakeholder eksternal seperti orang tua, masyarakat, dan lembaga pemerintah (Utari and Rasto, 2019). Misi pokok manajemen sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, berjalan efisien, dan memberikan hasil yang efektif, yang mendorong pencapaian misi pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut telah menjadi fokus utama bagi sekolah (K. Sellang, 2017). Manajemen sekolah memainkan peran kunci dalam memastikan kualitas pendidikan yang tinggi dan memenuhi kebutuhan siswa serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan (Haudi, 2022; Zulkarnaen and Permana, 2022).

Peran kepala sekolah di lembaga pendidikan sangatlah vital, karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sekolah secara

keseluruhan. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin dan penggerak utama dalam menciptakan visi dan misi pendidikan yang jelas untuk sekolah (Madin, 2021). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi dan tujuan jangka panjang yang akan membimbing semua aktivitas pendidikan di sekolah tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam memotivasi dan membimbing staf pengajar serta tenaga kependidikan lainnya (Faisal, 2021). Kepala sekolah harus mampu memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan agar semua anggota sekolah dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Hastari, 2022). Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen operasional sehari-hari dari sekolah. Ini mencakup administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia (Julaiha, 2019). Kepala sekolah harus bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran semua aktivitas sekolah sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga semestinya aktif dalam memastikan keamanan dan kesejahteraan siswa dan staf di lingkungan sekolah (Dagong and Arsana, 2019). Kepala sekolah wajib bertanggung jawab atas hubungan sekolah dengan masyarakat, termasuk orang tua siswa, pemerintah setempat, dan stakeholder lainnya (Ariani, 2017). Peran kepala sekolah sangatlah multifaset, karena kepala sekolah harus memiliki keterampilan kepemimpinan, manajemen, dan komunikasi yang kuat untuk memastikan keberhasilan dan kelancaran operasional dari lembaga pendidikan (Alfiandrizal et al., 2023).

Peran kepala sekolah sangat vital dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, baik dari segi proses maupun hasil yang dicapai (Fadlilah et al., 2021; Murniati, 2018). Sebagai pemimpin utama, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung dan efektif serta memotivasi seluruh anggota sekolah untuk mencapai standar yang tinggi (Kusuma and Supriyanto, 2023). Sebagai supervisor, mereka diharapkan dapat memberikan nilai yang positif kepada guru-guru dalam bentuk motivasi, pembinaan, dan pengembangan kompetensi (Fajri, 2020). Dengan memberikan dukungan yang berkelanjutan dan berkesinambungan serta adanya hubungan baik dengan para staf pengajar, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa guru-guru mempunyai keterampilan serta pengetahuan yang digunakan dalam memberikan pengajaran yang efektif (Kurniawan et al., 2020). Melalui pendekatan supervisi yang proaktif, kepala sekolah dapat secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidik tersebut (Wahyono and Rofi'i, 2023). Mereka dapat memberikan bimbingan yang personal dan spesifik kepada guru-guru untuk membantu mereka dalam mengenali berbagai aspek yang membutuhkan peningkatan. dan merencanakan strategi pengembangan profesional yang sesuai (Widayati and Mujidin, 2023). Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengorganisir pelatihan dan workshop yang relevan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan guru-guru (Widayati and Mujidin, 2023). Kepala sekolah tidak hanya menjadi supervisor, tetapi juga menjadi agen perubahan yang memfasilitasi pertumbuhan dan peningkatan kualitas dalam tim pengajar, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas keseluruhan dari lembaga pendidikan (Wijaya and Murtafiah, 2023).

MI Al-Wathoniyyah 5 memiliki kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kualitas pendidikan guna memenuhi standar akreditasi satuan

pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa memerlukan perubahan signifikan dalam berbagai aspek, termasuk kurikulum, metodologi pengajaran, dan manajemen sekolah (Dewi and Astuti, 2022; Hehakaya and Pollatu, 2022). Pertama-tama, ada kebutuhan untuk meninjau dan memperbarui kurikulum agar sesuai dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan serta kebutuhan siswa. Selain itu, metodologi pengajaran perlu dikaji ulang untuk memastikan bahwa pendekatan pengajaran yang digunakan relevan, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan belajar siswa. Di samping itu, manajemen sekolah juga harus disempurnakan untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan keterlibatan semua pihak terkait dalam proses pendidikan (Almitraf, 2015). Dengan melakukan perubahan-perubahan ini secara holistik, MI Al-Wathoniyyah 5 dapat bergerak menuju pemenuhan standar akreditasi dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Meskipun MI Al-Wathoniyyah 5 bertujuan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, sekolah ini menghadapi sejumlah permasalahan yang mempengaruhi implementasi supervisi kepala sekolah berdasarkan instrumen akreditasi satuan pendidikan. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya fasilitas, khususnya ruang kelas yang terbatas. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas proses pembelajaran dan mengurangi kenyamanan bagi siswa dan guru. Penggunaan kurikulum yang diterapkan pada madrasah ini yaitu KTSP dan K13 belum sepenuhnya terealisasi dengan maksimal. Hal ini bisa disebabkan oleh keterbatasan sumber daya atau kurangnya pemahaman tentang konsep dan implementasi kurikulum tersebut oleh staf pengajar. Sebagai akibatnya, tujuan pendidikan yang diinginkan mungkin tidak tercapai secara optimal.

Selain masalah fasilitas dan kurikulum, MI Al-Wathoniyyah 5 juga menghadapi tantangan terkait dengan keamanan dan kesejahteraan siswa, khususnya terkait dengan kasus bullying. Praktik bullying dapat merusak lingkungan belajar yang aman dan mendukung, serta mengganggu proses pendidikan secara keseluruhan. Kepala sekolah perlu menangani masalah ini dengan serius melalui langkah-langkah preventif dan intervensi yang efektif. Ini termasuk meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang bullying di antara siswa dan staf, serta menerapkan kebijakan yang tegas dan prosedur penanganan kasus bullying secara adil dan transparan. Dengan mengatasi masalah-masalah ini secara komprehensif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi proses supervisi dan peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh di MI Al-Wathoniyyah 5.

Analisis terhadap implementasi supervisi kepala sekolah di MI Al-Wathoniyyah 5 berdasarkan instrumen akreditasi satuan pendidikan menjadi penting karena memberikan pemahaman yang mendalam tentang kualitas pendidikan dan kinerja sekolah secara keseluruhan (Jonisar et al., 2022). Dengan melakukan analisis ini, sekolah dapat mengevaluasi sejauh mana mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan dalam instrumen akreditasi. Ini mencakup peninjauan terhadap berbagai aspek seperti kurikulum, sarana dan prasarana, manajemen sekolah, dan kinerja siswa (Husaini and Sutama, 2021). Melalui analisis ini, sekolah dapat mengetahui area-area di mana mereka telah berhasil dan area-area di mana perbaikan diperlukan untuk mencapai standar yang lebih tinggi (Jannah et al., 2023). Selain itu, analisis implementasi supervisi juga dapat mempercepat dalam proses identifikasi aspek yang harus dilakukan perbaikan

maupun. Dengan mengetahui kelemahan dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah, kepala sekolah dan staf pengajar dapat merencanakan strategi perbaikan yang efektif (Nailatsani et al., 2021). Ini bisa meliputi pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan guru, alokasi sumber daya untuk meningkatkan fasilitas sekolah, atau penerapan kebijakan anti-bullying yang lebih efektif (Yuliana et al., 2023). Dengan demikian, analisis implementasi supervisi menjadi langkah awal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa MI Al-Wathoniyyah 5 dapat memenuhi standar akreditasi satuan pendidikan yang telah ditetapkan. Analisis ini juga dimaksudkan untuk membantu sekolah dalam merencanakan langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa standar akreditasi satuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif yang memfasilitasi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan supervisi kepala sekolah di MI Al-Wathoniyyah 5. Metode yang diterapkan dalam pengumpulan data meliputi interaksi langsung dengan responden melalui wawancara serta pengamatan secara langsung. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah untuk memperoleh insight tentang strategi, tantangan, dan praktik terkait manajemen atau pengembangan sekolah dasar sesuai dengan instrumen akreditasi satuan pendidikan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1005/P/2020. Sementara itu, observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses-proses yang terjadi di sekolah. Fokus penelitian ditujukan pada aspek manajemen dan pengembangan sekolah dasar, dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana standar akreditasi telah terpenuhi. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah metode Miles dan Huberman. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan disusun dan dianalisis berdasarkan tema-tema utama yang muncul. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan tren yang muncul dari data kualitatif. Hasil analisis ini kemudian akan digunakan untuk membuat kesimpulan tentang implementasi supervisi kepala sekolah di MI Al-Wathoniyyah 5 berdasarkan instrumen akreditasi satuan pendidikan, serta untuk menyusun rekomendasi perbaikan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MI Al-Wathoniyyah 5, yang terletak di Jl. Raya I Gusti Ngurah Rai Buaran 1 RT016/008 Kel. Jatinegara Cakung, Jakarta Timur 13930, memiliki visi yang jelas untuk menjadi lembaga pendidikan berkualitas tinggi yang mampu membentuk siswa menjadi individu yang bercirikan baik dan berkualitas. Visi ini tercermin dalam misi mereka yang beragam, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam serta mendorong pengembangan potensi akademik, moral, dan sosial setiap siswa. Melalui misi mereka, MI Al-Wathoniyyah 5 berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademik yang kuat, tetapi juga memiliki karakter yang baik, keterampilan yang terampil, dan kesadaran akan lingkungan serta nilai-nilai moral yang tinggi. Misi mereka juga melibatkan upaya untuk melibatkan orang

tua, masyarakat, dan tenaga pendidik dalam proses pendidikan, serta untuk mempersiapkan siswa agar mampu bersaing secara global.

Berdasarkan dari Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1005/P/2020, instrumen akreditasi pada manajemen sekolah terdapat beberapa poin yang diukur sebagai berikut.

Madrasah melakukan pengembangan, penyebaran, penerapan, dan penilaian terhadap visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari poin awal yang menekankan pengembangan, penyebaran informasi, pelaksanaan, dan penilaian terhadap visi, misi, dan tujuan madrasah, tampak bahwa pengimplementasiannya sesuai dengan salah satu misi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi setiap peserta didik melalui beragam layanan pendidikan. Hal ini tercermin dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan pembelajaran tambahan yang diselenggarakan oleh madrasah, seperti program pembuatan iklan layanan masyarakat dengan tema Makanan Sehat. Selain itu, misi untuk mewujudkan kebiasaan komunikasi yang santun dan berbudi pekerti luhur juga diwujudkan melalui program kegiatan Gebyar Muharram "Santunan yatim dan dhuafa".



Gambar 1. Kegiatan santunan anak yatim dan ekstrakurikuler futsal
Kepala madrasah menunjukkan kompetensi supervisi akademik untuk membantu guru mewujudkan pembelajaran yang bermutu.

Dari aspek kedua, kepala sekolah menampilkan kemampuan pengawasan akademik yang kompeten untuk mendukung guru-guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Hasil wawancara dengan kepala sekolah MI Al-Wathoniyah 5 membuktikan dengan menegaskan pentingnya pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran baru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah mengakui bahwa metode menggunakan audio visual dari video atau klip film yang tersedia di internet dapat menambah nilai tambah dan pengalaman yang berbeda saat proses pembelajaran berlangsung. Guru-guru akan lebih menerima masukan positif ketika teknologi digunakan secara cerdas dan bijak dalam pembelajaran. Kegiatan supervisi ini juga memiliki jadwal di tiap guru kelas maupun mata pelajaran.

 JADWAL SUPERVISI UNTUK PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH AL-WATHONIYAH 5 TAHUN 2022-2023						
NO	TANGGAL	JAM	MATA PELAJARAN	NIP	GURU YANG DISUPERVISI	SUPERVISOR
1	Jum'at, 28 Oktober 2022	07:00 sd 07:30	Guru Kelas 4.2	196810052003012006	Ira Rohais, S.Pd	Kamad
2	Jum'at, 28 Oktober 2022	07:30 sd 08:00	Guru Kelas 4.1	197201192003012002	Siti Alfiah, S.Pd	Kamad
3	Jum'at, 28 Oktober 2022	08:30 sd 09:00	Guru Kelas 6	198409072007012003	Siti Hasanah, S.Pd	Kamad
4	Jum'at, 28 Oktober 2022	09:00 sd 09:30	Guru Mapel Qurdis	-	Hayati, S.Pd I	Kamad
5	Jum'at, 28 Oktober 2022	09:30 sd 10:00	Guru Kelas 3	-	Nurulilah, S.Pd	Kamad
6	Senin, 31 Oktober 2022	07:00 sd 07:30	Guru Kelas 1	-	Aminah, S.Pd I	Kamad
7	Senin, 31 Oktober 2022	07:30 sd 08:00	Guru Kelas 2	-	Syifa Fauziah, S.Pd I	Kamad
8	Senin, 31 Oktober 2022	08:30 sd 09:00	Guru Kelas 5	-	Elis Listiana, S.Pd	Kamad
9	Senin, 31 Oktober 2022	09:00 sd 09:30	Guru Kelas 4.2	-	Nur Fatimah, S.Pd I	Kamad
10	Rabu, 02 November 2022	09:30 sd 10:00	Operator Madrasah	-	Ahmad Marhasan, SS	Kepala TU
11	Rabu, 02 November 2022	10:00 sd 10:30	Tata Usaha Madrasah	-	Neneng Rahmiah, SE	Kepala TU

Gambar 2. Jadwal supervisi kepala madrasah

Kepala madrasah secara terus-menerus, melibatkan semua pihak, bekerja sama, mengubah, dan efisien dalam memimpin untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru yang kreatif dan inovatif.

Kepala sekolah mengambil peran kepemimpinan dengan konsisten, melibatkan partisipasi semua pihak, bekerja secara kolaboratif, menginspirasi transformasi, dan efektif dalam mengembangkan gagasan-gagasan baru. Hal ini tercermin dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, yang menekankan bahwa inovasi dan kreativitas dalam sebuah lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Jika pola kepemimpinan dibangun dengan cara yang kreatif dan inovatif serta selalu mengikuti perkembangan zaman, maka lembaga pendidikan Islam tersebut akan mampu berkembang dan bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Selain itu, kepala sekolah mengembangkan kegiatan kerjasama dengan pihak luar seperti Champs Sportivity 2019 “Colors, Play, and Champion”, kegiatan pemeriksaan gigi dan kuku dengan Puskesmas, serta kegiatan outclass seperti mengunjungi tempat edukasi ataupun outbond.



Gambar 3. Kegiatan kerjasama dengan pihak luar dan kegiatan outclass siswa Madrasah membangun komunikasi dan interaksi antara warga madrasah

Poin keempat yang menyoroti pentingnya membangun interaksi dan komunikasi antara anggota madrasah menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami betapa pentingnya dimensi kepemimpinan yang sehat dalam menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan madrasah. Dari hasil wawancara, kepala sekolah menegaskan bahwa dimensi kepemimpinan yang sehat dalam sebuah lembaga pendidikan Islam akan sangat mempengaruhi hubungan yang terjalin antara staf, siswa, dan orang tua. Didasari oleh nilai-nilai tenggang rasa dan kekeluargaan yang kuat, hubungan yang harmonis ini tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, tetapi juga menjadi landasan yang kokoh bagi inovasi dalam proses pembelajaran.



Gambar 4. Kegiatan bersama warga sekitar

Madrasah menjalankan kegiatan pembiasaan agar lingkungan madrasah menjadi aman, teratur, bersih, dan nyaman guna mendukung kondisi pembelajaran yang optimal.

Madrasah melakukan pembiasaan terhadap nilai-nilai seperti keamanan, ketertiban, kebersihan, dan kenyamanan dengan tujuan menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif bagi proses pembelajaran. Melalui pembiasaan ini, siswa diajarkan untuk menghargai dan menjaga keamanan di lingkungan sekolah, baik fisik maupun psikologis, sehingga setiap individu merasa aman dan nyaman dalam menjalani aktivitasnya. Selain itu, nilai ketertiban diajarkan sebagai landasan untuk menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan produktif, di mana siswa dapat fokus pada pembelajaran tanpa gangguan yang tidak perlu. Kebersihan juga ditekankan sebagai bagian dari pembiasaan, karena lingkungan yang bersih akan mendukung kesehatan dan kenyamanan siswa dan staf pengajar.

Madrasah melakukan pengembangan, penerapan, dan evaluasi kurikulum secara terstruktur, kreatif, inovatif, dan efisien.

Poin keenam yang menekankan pengembangan, implementasi, dan evaluasi pelaksanaan kurikulum secara sistematis, kreatif, inovatif, dan efektif merupakan aspek penting dalam menjamin kualitas pendidikan di madrasah. Namun, pada MI Al-Wathoniyah 5, terdapat tantangan yang dihadapi terkait pemahaman dan implementasi kurikulum baru oleh sebagian guru. Beberapa guru mungkin belum sepenuhnya memahami atau terbiasa dengan kurikulum baru, yang menyebabkan pelaksanaannya belum maksimal. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau bimbingan yang memadai, serta kurangnya pemahaman tentang konsep dan tujuan kurikulum yang baru. Sebagai akibatnya, ada ketidaksesuaian antara apa yang direncanakan dalam kurikulum dengan apa yang diimplementasikan di kelas.

1. Struktur Kurikulum Kelas I sampai dengan kelas VI

Struktur kurikulum disusun mengacu pada struktur kurikulum yang terdapat dalam KMA

Nomor 184 Tahun 2019 sebagai berikut;

Tabel 4.1 : Struktur Kurikulum MI Al-Wathoniyah 5

MATA PELAJARAN	Alokasi Waktu Belajar Per Minggu					
	1	2	3	4	5	6
Kelompok A						
1. Pendidikan Agama Islam						
a. Al Quran Hadits	2	2	2	2	2	2
b. Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
c. Fikih	2	2	2	2	2	2
d. Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	2	2	2	2
2. Pendidikan Pancasila dan Kewarganeraan	5	5	6	4	4	4

Gambar 5. Data pengelolaan kurikulum

Madrasah menjalankan manajemen guru dan tenaga kependidikan secara efektif, efisien, dan transparan dalam semua tahap, termasuk rekrutmen, seleksi, penugasan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, kompensasi, serta penghargaan atau sanksi.

Poin ketujuh yang menyoroti pengelolaan guru dan tenaga pendidik di MI Al-Wathoniyah 5, mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi oleh madrasah berdasarkan dokumen Renstra tahun 2022. Dokumen tersebut menyatakan bahwa masih terdapat kekosongan pendidik pada mata pelajaran olahraga, serta kurangnya pendidik yang memiliki prestasi baik baik secara akademik maupun non-akademik. Selain itu, kepribadian, sikap, dan perilaku dari sebagian pendidik juga masih belum optimal. Penyebab lainnya adalah kurangnya jumlah pendidik yang melanjutkan pendidikan pascasarjana, dimana hanya sekitar 16% dari total keseluruhan. Beberapa di antara mereka merasa bahwa pendidikan sarjana sudah cukup, sehingga tidak merasa perlu untuk menempuh pendidikan lanjutan. Selain tantangan pada pengelolaan guru, MI Al-Wathoniyah 5 juga menghadapi kendala terkait tenaga pendidikan khususnya pustakawan dan tenaga administrasi. Pada aspek pustakawan, madrasah belum memiliki tenaga yang berspesialisasi dalam bidang tersebut karena belum adanya tamatan khusus yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Sementara itu, dalam hal tenaga administrasi, MI Al-Wathoniyah 5 hanya memiliki satu orang tenaga administrasi.

Madrasah mengelola dengan baik fasilitas dan infrastruktur untuk mendukung penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas.

Dari analisis dokumen Renstra, terungkap bahwa sarana dan prasarana di MI Al-Wathoniyah 5 masih belum memadai. Salah satu contohnya adalah kurangnya jumlah ruang kelas yang sesuai dengan kebutuhan, dimana seharusnya ada 10 ruang kelas tetapi kenyataannya hanya terdapat 9 ruang kelas. Selain itu, madrasah juga belum memiliki fasilitas penting seperti aula, ruang tamu, area bermain, area parkir, laboratorium komputer, dan alat peraga pembelajaran.



Gambar 5. Rapat pengelolaan sarana prasarana

Madrasah memanajementi alokasi pendapatan dan pengeluaran secara terbuka dan bertanggung jawab sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Madrasah memegang prinsip manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel dalam pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja. Setiap langkah yang diambil dalam pengelolaan keuangan madrasah didasarkan pada perencanaan yang matang dan terperinci. Pengelolaan anggaran ini dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan prioritas madrasah, serta dengan tetap mempertahankan prinsip efisiensi dan efektivitas. Seluruh proses pengelolaan

keuangan, termasuk penerimaan pendapatan dan pengeluaran belanja, dilakukan secara terbuka dan transparan, sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengawasan dan evaluasi oleh pihak terkait.

BAB VI
PAGU INDIKATIF RENCANA ANGGARAN MADRASAH

No	Program dan Kegiatan	Pagu Anggaran Indikatif				Sumber Dana
		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	
1	PENGEMBANGAN STANDAR KOMPETENSI LULUSAN (SKL)	12.316.000	12.316.000	12.316.000	12.316.000	
	Kompetensi Lulusan					
	Penyusunan KKM					
	ATK kegiatan penyusunan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	
	Biaya Minum Snack Sosialisasi KKM setiap mapel mencapai SNP kepada orang tua peserta didik (panitia 9 orang + 192 orang)	500.000	500.000	500.000	500.000	
	Penyusunan Kriteria Kenaikan Kelas					
	ATK kegiatan penyusunan Kriteria Kenaikan Kelas	450.000	450.000	450.000	450.000	
	Biaya Minum Snack Sosialisasi KKM setiap mapel mencapai SNP kepada orang tua peserta didik (panitia 9 orang + 192 orang X 2)	600.000	600.000	600.000	600.000	
	Penajaman Materi UN					
	Transpot tim pelaksana kegiatan penajaman materi UN					
	Ketua (1 orang x 4 bulan) x Rp150.000	600.000	600.000	600.000	600.000	
	Sekretaris (1 orang x 4 bulan) x Rp 100.000	400.000	400.000	400.000	400.000	
	Anggota (12 orang x 4 bulan) x Rp 50.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	

Gambar 7. Data laporan rencana anggaran madrasah Madrasah mengorganisir kegiatan pengembangan minat dan bakat siswa sebagai bagian dari pembinaan kegiatan kesiswaan.

Madrasah mengambil peran penting dalam pembinaan kegiatan kesiswaan dengan tujuan untuk mengembangkan minat dan bakat siswa secara holistik. Salah satu wujud dari pembinaan ini adalah melalui penyelenggaraan kegiatan market day dan berbagai kegiatan ekstrakurikuler seperti futsal. Melalui market day, siswa diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, kemampuan berwirausaha, dan pengetahuan praktis dalam berbagai bidang. Mereka dapat belajar tentang manajemen usaha, pemasaran, dan interaksi sosial dengan pelanggan. Di sisi lain, kegiatan ekstrakurikuler seperti futsal, pramuka, dan menari memberikan platform bagi siswa untuk mengasah keterampilan fisik, kerjasama tim, dan kepemimpinan.



Gambar 7. Kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kreativitas siswa Madrasah memberikan layanan bimbingan dan konseling siswa dalam bidang pribadi, sosial, akademik, pendidikan lanjut, dan karier untuk mendukung pencapaian dan pengembangan prestasi

Kehadiran layanan bimbingan dan konseling merupakan aspek penting dalam pengembangan siswa secara holistik di madrasah. Namun, hingga saat ini, MI Al-Wathoniyah 5 belum ada penawaran layanan dalam aspek pribadi, sosial, akademik, pengembangan karir, dan bimbingan lanjutan. Akibatnya, tantangan seperti kasus bullying masih menjadi permasalahan yang dihadapi siswa, dan solusinya terkadang hanya dapat diantisipasi oleh guru dan tenaga pendidik tanpa

adanya bimbingan dari ahli bimbingan dan konseling. Kurangnya akses terhadap layanan ini dapat menghambat potensi siswa untuk berkembang secara optimal dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Madrasah melaksanakan Penjaminan Mutu Internal Madrasah setiap tahun terkait pencapaian standar nasional pendidikan, yang meliputi kegiatan: pelaksanaan evaluasi diri madrasah (EDM), penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah (RKAM)

Setiap tahun, madrasah menjalankan proses Penjaminan Mutu Internal sebagai bagian dari upaya untuk memastikan kualitas pendidikan yang terus ditingkatkan. Kegiatan tersebut meliputi evaluasi diri madrasah (EDM) dan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah (RKAM). Namun, dalam dokumen Renstra, terdapat kendala dimana dokumen-dokumen seperti Rencana Kegiatan Madrasah (RKM), RKAM, dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB), serta EDM kadang belum tersedia sepenuhnya pada waktunya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman sumber daya manusia (SDM) terkait Perencanaan Keuangan. Kendala ini menyoroti pentingnya peningkatan pemahaman dan keterampilan SDM dalam perencanaan keuangan madrasah, yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan secara berkelanjutan.

RENCANA TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI DIRI MADRASAH
STANDAR ISI

TINGKATA N EDIS	MASALAH/HEDESAJ	RENCANA TINDAKAN	HASIL YANG DICAPAI
2	<ul style="list-style-type: none"> > Kurikulum Madrasah kami berusaha mengikuti standar isi standar kompetensi dan panduan KTSP > Struktur kurikulum madrasah kami tidak mengalokasikan waktu yang cukup bagi peserta didik agar dapat memahami konsep yang baru sebelum melakukan kegiatan belajar. Program remedial dan pengayaan belum pernah dilaksanakan > Sebagian besar (sekitar 70%) peserta didik kami tidak termotivasi untuk belajar dan tidak tertarik pada pelajaran yang diajarkan > Madrasah kami menaruh beberapa mata pelajaran tambahan tetapi kami masih harus mempertimbangkan karakter daerah dan kebutuhan masyarakat dalam perencanaan kami 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Menyusun Dokumen Kurikulum yang sesuai dengan panduan dari BSNP ♦ Menyusun jadwal program remediasi dan pengayaan ♦ Meningkatkan motivasi belajar siswa ♦ Menegus ulang mata pelajaran Muatan Lokal 	<ul style="list-style-type: none"> • Madrasah memiliki Dokumen Kurikulum yang sesuai dengan panduan dari BSNP • Tersusun jadwal program remediasi dan pengayaan • Motivasi belajar siswa meningkat • Tersedia mata pelajaran muatan lokal yang sesuai dengan kebutuhan siswa

Gambar 9. Data laporan rencana tindak lanjut hasil evaluasi diri madrasah (EDM) **Manajemen Startegik dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dinyatakan bahwa penerapan manajemen strategik dalam supervisi kepala sekolah di MI Al-Wathoniyah 5 mencakup beberapa aspek penting dan memiliki beberapa tantangan sebagai berikut.

Pengembangan Kurikulum

Kurikulum di MI Al-Wathoniyah 5 menggunakan kurikulum merdeka, namun belum sepenuhnya terealisasi dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dari wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut.

“Kurikulum di MI Al-Wathoniyah 5 sebenarnya sudah beralih ke kurikulum merdeka, tetapi penerapannya belum sepenuhnya karena juga guru-guru masih beradaptasi jadi biasanya tiap bulan ada pertemuan untuk membahas hal ini waktu itu juga pernah ada workshop dari narasumber lain tentang kurikulum ini”

Strategi yang diterapkan termasuk revisi kurikulum secara berkala untuk memastikan relevansi dan inovasi dalam metode pengajaran. Upaya ini melibatkan peninjauan dan pembaruan materi ajar, metode evaluasi, serta pendekatan pedagogis yang digunakan oleh para guru. Selain itu, sekolah juga mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dalam

mengimplementasikan kurikulum yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Kolaborasi dengan pakar pendidikan dan lembaga terkait juga dilakukan untuk mendapatkan masukan dan panduan dalam pengembangan kurikulum yang lebih efektif (Suderajat, 2005). Tidak hanya itu, MI Al-Wathoniyah 5 juga mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan platform e-learning dan alat bantu digital, untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menarik.

Dalam proses ini, juga diperlukan adanya supervisi kepala sekolah yang memegang peran krusial. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi kurikulum, memastikan bahwa setiap revisi dan pembaruan yang dilakukan sesuai dengan standar pendidikan yang diinginkan (K. Sellang, 2017). Kepala sekolah juga berperan dalam mengidentifikasi kekurangan dan tantangan yang dihadapi oleh guru dalam menerapkan kurikulum, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mengatasi kendala tersebut. Selain itu, kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik terbaik dan inovasi dalam pengajaran (Ariani, 2017). Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa kurikulum yang dikembangkan tidak hanya relevan dan inovatif, tetapi juga diterapkan secara konsisten di seluruh kelas. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah menjadi elemen penting dalam pengembangan kurikulum, membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan di MI Al-Wathoniyah 5 sehingga kurikulum yang terus dikembangkan ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa dengan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kepala sekolah berperan dalam memotivasi dan membimbing staf pengajar melalui pelatihan dan workshop. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengimplementasikan kurikulum dan metode pengajaran yang efektif. Berdasarkan dokumen Renstra tahun 2022, masih terdapat kekosongan pendidik pada mata pelajaran olahraga serta kurangnya pendidik yang memiliki prestasi baik, baik secara akademik maupun non-akademik. Selain itu, kepribadian, sikap, dan perilaku dari sebagian pendidik juga masih belum optimal. Kepala sekolah perlu mengatasi masalah ini melalui program rekrutmen yang lebih selektif dan terarah untuk mengisi kekosongan tersebut.

“Iya, kita masih kekurangan beberapa guru yang sesuai dengan bidangnya seperti guru olahraga, perpustakaan sama administrasi itu hanya satu orang saja. Kita adakan pelatihan guru terkait sikap dan keterampilan juga waktu itu, rekrutmen juga selalu kita adakan tapi memang belum ada pelamar yang sesuai dengan bidangnya jadi posisi ini kosong juga dalam waktu yang lama dan diganti dengan guru yang lain”

Menyusun program pengembangan profesional yang berkelanjutan juga menjadi prioritas, di mana pelatihan dan workshop difokuskan pada peningkatan kompetensi akademik dan non-akademik para pendidik. Mengadakan pelatihan soft skills, seperti komunikasi efektif dan manajemen kelas, dapat membantu memperbaiki sikap dan perilaku pendidik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan kondusif (Maisyura and Amealiany, 2021). Selain itu, supervisi kepala sekolah juga mencakup dorongan bagi pendidik untuk melanjutkan

pendidikan ke jenjang pascasarjana. Saat ini, hanya sekitar 16% dari total keseluruhan pendidik yang melanjutkan pendidikan pascasarjana, dengan beberapa di antara mereka merasa bahwa pendidikan sarjana sudah cukup dan tidak perlu menempuh pendidikan lanjutan.

Kepala sekolah dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan kualifikasi mereka dengan memberikan insentif, seperti subsidi biaya pendidikan atau tunjangan khusus bagi mereka yang melanjutkan studi. Selain itu, kepala sekolah dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi untuk menyediakan program magister yang lebih mudah diakses bagi para pendidik. Pada aspek pustakawan, madrasah belum memiliki tenaga yang berspesialisasi dalam bidang tersebut karena belum adanya tamatan khusus yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Kepala sekolah bisa mencari solusi dengan melatih staf yang ada dalam manajemen perpustakaan atau merekrut pustakawan profesional dari luar. Dengan supervisi yang efektif, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kompetensi akademik dan profesional pendidik tetapi juga memastikan bahwa setiap aspek sumber daya manusia di sekolah dikelola dengan baik untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan MI Al-Wathoniyah 5.

Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Fasilitas sekolah di MI Al-Wathoniyah 5 masih menghadapi beberapa tantangan, termasuk kurangnya jumlah ruang kelas yang sesuai dengan kebutuhan; seharusnya ada 10 ruang kelas, namun kenyataannya hanya terdapat 9 ruang kelas. Selain itu, madrasah juga belum memiliki fasilitas penting seperti aula, ruang tamu, area bermain, area parkir, laboratorium komputer, dan alat peraga pembelajaran. Untuk mengatasi masalah ini, upaya perbaikan yang dilakukan meliputi pengalokasian sumber daya untuk peningkatan fasilitas dan penambahan ruang kelas. Supervisi kepala sekolah sangat penting dalam proses ini. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengawasi penggunaan anggaran yang efisien dan tepat sasaran. Supervisi ini mencakup identifikasi prioritas kebutuhan fasilitas, pengajuan proposal anggaran kepada pihak terkait, serta pengawasan pelaksanaan proyek pembangunan dan renovasi (Saad and Asnidar, 2021).

“Yayasan ini semakin tahun peminatnya terus bertambah, ruang kelas itu menurut saya masih kurang, fasilitas lain juga belum ada jadi kalau ada kegiatan yang dipakai juga ruang kelas. Saat ini masih tahap pengalokasian dana sehingga nantinya dapat menambahi fasilitas yang belum ada”.

Mengalokasikan dana tambahan untuk pembangunan ruang kelas baru dan peningkatan fasilitas lainnya merupakan langkah penting yang harus diawasi dengan cermat oleh kepala sekolah (Perdana, 2021). Kepala sekolah perlu memastikan bahwa setiap tahap pembangunan atau renovasi berjalan sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga harus berperan aktif dalam mencari dukungan eksternal, seperti kerjasama dengan pemerintah, lembaga swasta, dan komunitas untuk mendapatkan tambahan dana atau bantuan fasilitas. Dengan supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat memantau kemajuan proyek dan memastikan bahwa fasilitas yang dibangun atau diperbarui benar-benar memenuhi standar yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan keamanan siswa, tetapi juga memberikan

dukungan langsung terhadap kualitas pendidikan. Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam pengelolaan sarana dan prasarana sangatlah krusial untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal di MI Al-Wathoniyah 5.

Keamanan dan Kesejahteraan siswa

Kasus bullying di MI Al-Wathoniyah 5 menjadi perhatian serius dan telah mendorong kepala sekolah untuk menerapkan kebijakan anti-bullying yang tegas serta program edukasi guna meningkatkan kesadaran siswa dan staf tentang pentingnya lingkungan belajar yang aman dan mendukung. Kebijakan ini mencakup prosedur pelaporan yang jelas, sanksi yang tegas bagi pelaku bullying, dan dukungan bagi korban. Selain itu, kepala sekolah juga menginisiasi berbagai kegiatan seperti seminar dan kampanye anti-bullying yang dihadiri oleh siswa, guru, dan orang tua. Melalui upaya ini, diharapkan seluruh komunitas sekolah dapat memahami dan menginternalisasi nilai-nilai toleransi, empati, dan saling menghormati. Supervisi kepala sekolah dalam penerapan kebijakan ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua tindakan pencegahan dan penanganan kasus bullying dijalankan dengan konsisten dan efektif (Rovisa and Ernawati, 2021).

“Siswa ini kadang banyak yang usil ke temannya, pernah beberapa kejadian yang termasuk bullying juga. Nah permasalahannya kita belum punya bimbingan konseling. Jadi untuk sekarang ya masih mengandalkan guru kelas saja tapi setelah kejadian itu, saya adakan kampanye gitu dari luar untuk anak-anak supaya tidak ada kejadian seperti itu lagi.”

Namun, tantangan lain yang dihadapi adalah ketiadaan layanan bimbingan dan konseling yang memadai di madrasah. Layanan ini sangat penting untuk mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis siswa, terutama bagi mereka yang mengalami bullying atau masalah pribadi lainnya. Kepala sekolah perlu mengambil langkah proaktif untuk mengatasi kekurangan ini. Ini bisa dimulai dengan melatih guru untuk memiliki keterampilan dasar dalam bimbingan dan konseling serta menjalin kerjasama dengan profesional dari luar yang bisa memberikan layanan konseling secara berkala (Saputra and Saparhayuningsih, 2022). Dengan supervisi yang tepat, kepala sekolah dapat memastikan bahwa para guru yang dilatih dapat memberikan dukungan emosional dan bimbingan yang diperlukan oleh siswa. Selain itu, kepala sekolah bisa mengadvokasi penambahan staf khusus untuk layanan bimbingan dan konseling dalam rencana anggaran sekolah berikutnya. Dengan adanya layanan ini, sekolah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, menciptakan lingkungan yang lebih aman dan mendukung, serta memastikan kesejahteraan siswa terjaga dengan baik.

Manajemen Dokumen Sekolah

Manajemen dokumen sekolah di MI Al-Wathoniyah 5, termasuk dokumen penting seperti Rencana Anggaran Madrasah (RAM), Rencana Kerja Anggaran Madrasah (RKAM), Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB), serta Evaluasi Diri Madrasah (EDM), seringkali mengalami keterlambatan dalam pengerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu dan efisiensi dalam administrasi masih perlu ditingkatkan. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mengawasi dan memperbaiki proses ini. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah dengan mengimplementasikan sistem manajemen waktu yang lebih efektif dan penggunaan alat teknologi untuk pengelolaan dokumen. Kepala sekolah dapat

mengadakan pelatihan bagi staf administrasi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan perangkat lunak manajemen dokumen yang dapat mempercepat proses penyusunan dan pelaporan dokumen tersebut (Aprilia et al., 2020).

“Mungkin karena juga banyak kegiatan pembelajaran di luar dan dalam kelas, terkadang target penyelesaian dokumen rencana kegiatan, anggaran, evaluasi ini jadi lebih molor. Biasanya karena ini MI dan pulang siswa itu di siang hari, guru-guru juga saya himbau untuk bisa mengerjakannya setelah siswa pulang sekolah baik itu juga dilakukan rapat maupun pengerjaan individu”

Supervisi kepala sekolah dalam manajemen dokumen juga mencakup pemantauan berkala terhadap progres penyusunan dokumen-dokumen penting tersebut (Pally and Septyarini, 2022). Kepala sekolah perlu menetapkan tenggat waktu yang realistis namun tegas, serta mengadakan rapat koordinasi rutin untuk memastikan setiap bagian dari proses dokumentasi berjalan sesuai jadwal. Selain itu, kepala sekolah bisa mendorong kolaborasi antar staf untuk membagi tugas secara lebih efisien dan mengurangi beban kerja yang menumpuk pada individu tertentu (Pranitasari and Khotimah, 2021). Dengan supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa dokumen-dokumen penting diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diperlukan. Ini tidak hanya membantu dalam memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga mendukung perencanaan yang lebih baik untuk kegiatan pendidikan dan pengembangan sekolah. Manajemen dokumen yang efisien akan memberikan fondasi yang kuat bagi berbagai program dan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di MI Al-Wathoniyah 5.

KESIMPULAN

MI Al-Wathoniyah 5 memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan manajemen sekolah sesuai dengan standar nasional pendidikan, dengan kepala madrasah yang menunjukkan kompetensi supervisi akademik dan kepemimpinan yang kreatif serta inovatif. Madrasah ini telah berhasil mengimplementasikan program pembelajaran tambahan dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan potensi siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif. Namun, tantangan yang perlu diatasi termasuk kurangnya pemahaman kurikulum baru, kekosongan tenaga pengajar, sarana dan prasarana yang belum memadai, serta perlunya peningkatan layanan bimbingan dan konseling. Penerapan manajemen strategik oleh kepala sekolah di MI Al-Wathoniyah 5 mencakup pengembangan kurikulum, manajemen sumber daya manusia, pengelolaan sarana dan prasarana, serta keamanan dan kesejahteraan siswa. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam memastikan revisi kurikulum, mengatasi kekosongan tenaga pendidik, dan meningkatkan kompetensi staf melalui rekrutmen selektif dan pelatihan berkelanjutan. Meski telah menerapkan kebijakan anti-bullying, layanan bimbingan dan konseling masih perlu dikembangkan. Pengelolaan dokumen juga memerlukan perbaikan untuk efisiensi administrasi. Rekomendasi termasuk peningkatan supervisi dan pelatihan guru, rekrutmen selektif, alokasi sumber daya yang bijak, pengembangan layanan bimbingan dan konseling, serta penerapan sistem manajemen waktu yang efektif. Dengan strategi ini, MI Al-Wathoniyah 5

dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung.

REFERENCES

- Alfiandrizar, Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., & Simbolon, A. M. Y. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14386–14397.
- Almitraf. (2015). Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 3(1), 65–69.
- Ariani, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di smk Babussalam Jerowaru Kabupaten Lombok Timur NTB. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 40–56.
- Dagong, S. W., & Arsana, I. K. S. (2019). Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan smp negeri 3 kwandang. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(2), 204–213.
- Dewi, L. M. A. W., & Astuti, N. P. E. (2022). Hambatan Kurikulum Merdeka Di Kelas Iv Sdn 3 Apuan. *Jurnal Pendidikan Dasar Rare Pustaka*, 4(2), 31–39.
- Fadlilah, A. N., Na'imah, Suryawidarti, M. S., & Nyamiatik. (2021). Strategi Reward and Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Paud. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 88–94. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p88>
- Faisal, A. (2021). Kepemimpinan Partisipatif di SMU Labschool Kebayoran Jakarta. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2(1), 100–112.
- Fajri, H. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Mas 17 Bambong, Kabupaten Pidie. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 332–345. <https://doi.org/10.52626/jg.v2i3.68>
- Hastari, R. (2022). Implementasi Manajemen Pembelajaran Berbasis Moodle pada Era Revolusi Industri 4.0 di SMP Negeri 2 Ajibarang Kabupaten Banyumas. *Seminar Nasional Pendidikan Dan Studi Islam*, 1, 107–120.
- Haudi. (2022). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 6(1), 24–30. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v2i1.260>
- Hehakaya, E., & Pollatu, D. (2022). Problematika Guru Dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan DIDAXEI*, 3(2), 394–408. <https://e-journal.iaknambon.ac.id/index.php/DX/article/view/617>
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Jannah, M., Shafika, N., Parsetyo, E. B., & Habib, S. (2023). Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(1), 131–140. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i1.2094>
- Jihan, Ismaya, B., Kurdi, M. S., Sudarwati, N., & Kurdi, M. S. (2023). Permasalahan dan Tantangan Pendidikan Islam Modern di Tengah Era Digitalisasi. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 2131–2140. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4472>
- Jonisar, Syatiri Ahmad, Tentr Septiyani, Asmawati, & Dudi Suprihadi. (2022). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 66-. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.338>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>

- K. Sellang, M. D. (2017). Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang. *Akmen*, 13(3), 469–477. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/84>
- Kurniawan, Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
- Kusuma, M. T. A., & Supriyanto. (2023). Peran Islam dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan di Era Modern. *Journal on Education*, 05(04), 15417–15430.
- Madin. (2021). Keperbadian, Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Pembinaan Kompetensi. *Jurnal: Nitro Professional*, 02(01), 444–454.
- Murniati, P. L. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Putuk Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 22(7).
- Nailatsani, F., Akhmad, F., Amalia, U., & Rosa, D. (2021). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam pada Sekolah Internasional di Indonesia. *Arzusin*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v1i1.103>
- Simbolon, A. M. Y., & Iswanti. (2023). Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. *Jurnal Al-Qalam Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v15i1.1565>
- Utari, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wahyono, & Rofi'i, A. (2023). Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Journal of Islamic Education Management (JIEM)*, 7(2), 157–163.
- Widayati, W., & Mujidin, M. (2023). Workshop Pembentukan Karakter Siswa Menggunakan Media Pembelajaran Matematika bagi Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kebumen. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 638. <https://doi.org/10.20527/btjpm.v5i2.5380>
- Wijaya, T., & Murtafiah, N. H. (2023). Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Era Digital. *An-Najah: Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama*, 02(02), 47–52.
- Yuliana, Farihin, A., Gunawan, H., Prahardik, S. E., Yusuf, Il. A. W., Ferianto, NURhakim, A., Arifudin, Y. F., Anggraeni, P., Kusumadewi, R. A., Zulfa, F., Budiyanto, C., Faizin, M., Dasuki, A., & Badrud, T. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital* (Issue October).
- Zulkarnaen, A., & Permana, H. (2022). Manajemen Lembaga Pendidikan Agama Islam dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9127–9132. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3853>