

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Teori-teori yang Terkait dengan Judul

##### 1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebelum penulis menjelaskan tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam program penerimaan peserta didik baru terlebih dahulu penulis akan memberikan gambaran tentang peran Kepala Madrasah. Menurut Maswan tentang manajemen pendidikan menyebutkan peran Kepala Madrasah terbagi dalam empat macam peran diantaranya: peran Kepala Madrasah sebagai administrator, Kepala Madrasah sebagai supervisor, Kepala Madrasah sebagai motivator, dan peran Kepala Madrasah sebagai educator atau pendidik.

###### a.) Peran Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan, bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaganya. Untuk dapat melaksanakan perannya maka Kepala Madrasah harus memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan fungsi-fungsi administrator yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan kepegawaian. Dalam membuat perencanaan setiap tahun menjelang tahun ajaran baru, Kepala Madrasah hendaknya sudah siap menyusun rencana yang akan dilaksanakan untuk ajaran berikutnya. Adapun penyusunan rencana tahunan hendaklah mencakup berbagai bidang, yaitu: program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan.<sup>1</sup>

Selanjutnya dalam administrasi, Kepala Madrasah juga harus berperan dalam bidang kepegawaian. Hal lain yang termasuk dalam kepegawaian adalah masalah kesejahteraan personel. Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan yang tidak hanya berupa materi melainkan juga berupa rohani yang dapat mendorong para personel sekolah untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.<sup>2</sup>

###### b.) Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi adalah aktifitas menentukan kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin tercapainya

---

<sup>1</sup> Maswan, *Manajemen Pendidikan*, (Jepara: Karsa Manunggal, 2009), 45.

<sup>2</sup> Maswan, *Manajemen Pendidikan*, 45-46.

tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas Kepala Madrasah sebagai supervisor adalah cakap meneliti, menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan lembaganya sehingga tujuan pendidikan di sekolah atau madrasah dapat semaksimal mungkin tercapai. Contoh diantara pertanyaan berikut adalah menggambarkan bahwa Kepala Madrasah bertindak sebagai supervisor:

- 1) Bagaimana keadaan gedung sekolah atau madrasah? sudah baik dan memenuhi syarat atau sudah rusak? Bagaimana usaha/adakah kemungkinan memperbaiki?
- 2) Bagaimana keadaan guru-guru? Terlalu banyak guru honorer daripada guru tetap? Adakah kemungkinan mengusahakan keadaan sebaliknya?
- 3) Bagaimana semangat kerja guru-guru dan pegawai sekolah? Adakah banyak yang malas? Bagaimana absensi mereka? Apa yang menjadi sebabnya?<sup>3</sup>

Dari berbagai kalimat diatas adalah bagian mengenai tugas Kepala Madrasah sebagai supervisi di lembaga pendidikan khususnya madrasah, dalam rangka untuk membangun sebuah lembaga pendidikan, tenaga kependidikan yang komperhensif guna terwujudnya sebuah madrasah yang unggul.

#### c.) Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan sarana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dengan perincian sebagai berikut:

##### 1.) Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu Kepala Madrasah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman lagi menyenangkan.

---

<sup>3</sup> Maswan, *Manajemen Pendidikan*, 46.

## 2.) Pengaturan suasana kerja

Kepala Madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman.

## 3.) Disiplin

Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah. peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan Kepala Madrasah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh, dan untuk tenaga kependidikan.

## 4.) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.

## 5.) Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala Madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkan.<sup>4</sup>

Selain meningkatkan motivasi melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan sarana kerja, disiplin, dorongan,

---

<sup>4</sup> Maswan, *Manajemen Pendidikan*, 49-50.

dan penghargaan. Menurut, Donni Juni Priansa, disebutkan bahwa terdapat enam komponen dalam peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja diantaranya: *pertama*, penerapan manajemen yang terbuka, *kedua*, penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, *ketiga*, penerapan hubungan vertikal ke bawah, *keempat*, pemetaan program, penghargaan bagi guru berprestasi, peningkatan kesejahteraan, dan lain sebagainya. *kelima*, pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh, dan *keenam*, evaluasi.<sup>5</sup>

Sebagai seorang pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan, Kepala Madrasah dituntut untuk bisa menggerakkan bawahannya melalui segala aspek baik bersifat fisik maupun psikis, agar dapat menggerakkan sebuah lembaga pendidikan madrasah yang lebih unggul dibandingkan madrasah-madrasah lain.

d.) Peran Kepala Madrasah sebagai Educator atau pendidik

Upaya yang dapat dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai uducator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasinya belajar peserta didik dapat dideskripsikan antara lain: *pertama*, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran , untuk menambah wawasan para guru. *Kedua*, Kepala Madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka. Dan yang *ketiga*, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.<sup>6</sup>

## 2. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pendidikan

Perkataan pemimpin/*leader* mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. John Gage Alle menyatakan pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan. Sedangkan, Hanry Pratt Fairchild menyatakan pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin

---

<sup>5</sup> Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional (Konsep, Peran Strategis, Dan Pengembangannya)*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 63-65.

<sup>6</sup> Maswan, *Manajemen Pendidikan*, 50.

dengan jalan memprakasai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir usaha atau upaya orang lain, atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi.<sup>7</sup>

Dari berbagai definisi yang dikemukakan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Pekerjaan pemimpin pendidikan ialah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan situasi. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana, pelayanan khusus madrasah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga para pendidik dan peserta didik memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>8</sup>

a) Kajian Keislaman tentang Kepemimpinan

Dasar-dasar kepemimpinan dalam Islam harus diketahui dan dihayati oleh seorang pemimpin. Sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma Islam, maka setiap pemimpin Islam harus berdasar pada Al-Qur'an dan Sunnah. Dasar-dasar pemimpin Islam salah satunya tercantum pada Al-Qur'an surat al-Maidah ayat 55, yang berbunyi:

إِنَّا وَلِيُّكُمْ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ  
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya: “Tidak ada pemimpin lain bagi kamu melainkan Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman (muslim), yang mendirikan shalat, mengeluarkan zakat dan mereka itu tunduk (patuh).”<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 2011), 38.

<sup>8</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 141-142.

<sup>9</sup> Alquran, al-Maidah ayat 55, *Alquran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penerjemah dan Penerbit Alquran, 2001), 117.

Dasar kepemimpinan bagi seorang muslim juga tersirat bagi muslim yang tidak memiliki keahlian dan kecakapan pada jabatan yang dipegangnya, seperti sabda Rasulullah Saw:

عن ابي ذرّ قال قال يارسول الله ألا تستعملني قال فضرِب بيده علي منكبي ثمّ قال يا ابا ذرّ انك ضعيف وانها امانة وانها يوم القيامة خزي وندامة الا من اخذها بحقّها وادّي الذي عليه فيها

Artinya: “Dari Abu Dzar, “Saya berkata kepada Rasulullah, wahai Rasulullah tidaklah engkau mengangkatku menjadi pejabat, lalu Rasulullah menepuk pundaknya seraya berkata, “wahai Abu Dzarr, sesungguhnya engkau lemah, sedangkan jabatan itu adalah amanah dan merupakan kehinaan serta penyesalan pada hari kiamat nanti kecuali bagi orang-orang yang mendapatkannya dengan hak serta melaksanakannya dengan baik dan benar.(HR Muslim)<sup>10</sup>

Hadits ini merupakan pokok yang agung untuk menjauhi kepemimpinan terlebih lagi bagi seseorang yang lemah untuk menunaikan tugas-tugas kepemimpinan tersebut. Adapun kehinaan dan penyesalan akan diperoleh bagi orang yang menjadi pemimpin sementara ia tidak pantas dengan kedudukan tersebut atau ia mungkin pantas namun tidak berlaku adil dalam menjalankan tugasnya. Maka Allah menghinakannya pada hari kiamat, membuka kejelekannya dan ia akan menyesal atas kesia-siaan yang dilakukannya.

Dalam konteks pembahasan diatas, menurut Prof. Zakiyah Darajat mengkolaborasikan menjadi tujuh pembagian diantaranya: *pertama*, pemimpin harus mencintai jabatannya, *kedua*, berlaku adil pada bawahan, *ketiga*, berlaku sabar dan tenang, *keempat*, berwibawa, *kelima*, bergembira, *keenam* bersifat manusiawi, dan *ketujuh* dapat bekerja sama dengan masyarakat.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut Prof. Mohammad Athiyah Al Abrosyi dalam kajiannya tentang kepemimpinan dalam pendidikan Islam telah menyimpulkan 5 (lima) tujuan yang asasi bagi pendidikan Islam yang diuraikan dalam “Al

<sup>10</sup> Hadits, *Sahih Muslim*, (Beirut: Dar Ihya' al-Turas al-'Arabi, 1392 H), 210.

<sup>11</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Penerbit TERAS, 2009), 75.

Tarbiyah Al Islamiyah wa falsafatuha”, yaitu: *pertama*, untuk pembentukan ahlak yang mulia. *Kedua*, persiapan untuk kehidupan dunia dan akhirat. *Ketiga*, menumbuhkan ruh ilmiah (scientific spirit) pada pelajaran dan memuaskan keinginan hati untuk mengetahui dan memungkinkan ia mengkaji ilmu sekedar sebagai ilmu. *Keempat*, menyiapkan pelajar dari segi profesional, teknis, dan lembaga pendidikan supaya ia dapat menguasai profesi tertentu, teknis tertentu dan sekolah tertentu, supaya dapat ia mencari rezeki disamping memelihara kerohanian dan keagamaan. *Kelima*, persiapan untuk mencari rezeki dan pemeliharaan segi-segi kemanfaatan.<sup>12</sup>

b.) Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin, fungsi dan tugas Kepala Madrasah sangat kompleks demi terwujudnya lembaga pendidikan yang berkualitas. E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas Kepala Madrasah secara terperinci. *Pertama*, sebagai pendidik (educator) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi siswa yang cerdas diatas rata-rata.

*Kedua*, sebagai manajer dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan. *Ketiga*, sebagai administrator dengan mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan. *Keempat*, sebagai supervisor dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan profesional.

*Kelima*, sebagai *leader* dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga

---

<sup>12</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, 25.

kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. *Keenam*, sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

*Ketujuh*, sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.<sup>13</sup>

Ketujuh fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala Madrasah meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah atau madrasah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketertinggalan dan kemunduran di segala bidang.

Sementara itu Mohib Asrori, mengemukakan bahwa fungsi dan tugas Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah terbagi menjadi delapan fungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, motivator, dan *entrepreneur*, yang disingkat dengan *emanslisme*. Kedelapan fungsi dan tugas tersebut, secara lebih rinci, dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, Sebagai *educator*, Kepala Madrasah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik. Dalam hal ini, Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan mengajar, membimbing siswa, dan mengembangkan guru

*Kedua*, Sebagai manajer, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan menyusun program, organisasi sekolah atau madrasah, menggerakkan guru, dan mengoptimalkan sarana pendidikan. *Ketiga*, sebagai administrator, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan mengelola administrasi BK, dan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana prasarana, dan administrasi persuratan.

---

<sup>13</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012), 31-33.



*Keempat*, Sebagai supervisor, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi. *Kelima*, sebagai *leader*, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kepribadian yang kuat, kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan profesional, serta. *Keenam*, sebagai inovator, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik) dan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

*Ketujuh*, sebagai motivator, Kepala Madrasah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. *Kedelapan*, Sebagai *entrepreneur*, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah, kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif, dan Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.<sup>14</sup>

Dari penjelasan sub bab pertama tentang berbagai teori diatas, Berbagai peran kepemimpinan yang harus dikuasai seorang Kepala Madrasah diantaranya: berperan sebagai manajer, administrator, supervisor, motivator, inovator, *educator*, *leader*, bahkan sampai harus berperan sebagai seorang *entrepreneur*. Dari berbagai peran kepemimpinan Kepala Madrasah nantinya peneliti akan membahas dua peran Kepala Madrasah yaitu dalam bidang manajerial dan motivator.

### 3. Pengelolaan Peserta Didik

#### a.) Konsep Dasar Pengelolaan Pendidikan

Landasan secara bahasa dapat diartikan sebagai fondasi, dasar, asas, patokan, dan standar. Manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *to manage*, yang berarti mengatur, mengelola, melaksanakan dan memperlakukan. Menurut George R. Terry, manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan serta penilaian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia dan sumber lainnya.<sup>15</sup> Ada tiga hal yang perlu diperhatikan

<sup>14</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 33-36.

<sup>15</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 13.

dari definisi tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1.) Proses, adalah suatu cara sistematis dalam mengerjakan sesuatu.

Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan ketrampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain:

- a) Merencanakan, dalam arti Kepala Madrasah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.
  - b) Mengorganisasikan, berarti bahwa Kepala Madrasah harus mampu menghimpun dan mengoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material madrasah, sebab keberhasilan suatu madrasah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.
  - c) Memimpin, dalam arti Kepala Madrasah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia atau seluruh lapisan masyarakat untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat kepala madrasah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik.
  - d) Mengendalikan, dalam arti Kepala Madrasah memperoleh jaminan, bahwa madrasah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari madrasah tersebut, kepala madrasah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.
- 2.) Sumber daya suatu madrasah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- 3.) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 2013), 94-95.

Istilah pengelolaan sering diidentikan kembali dengan istilah manajemen. Manajemen adalah suatu kemampuan dan ketrampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain maupun melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard menurut Stoner dalam Sudjana (2000:17), memberi arti pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas, terdapat tiga dimensi yang sangat krusial, yaitu: *pertama*, dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola (pemimpin, kepala, komandan, ketua, dan lain sebagainya) bersama orang lain atau kelompok. *Kedua*, menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dimensi ini memberi makna bahwa kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sedangkan dimensi *ketiga* adalah bahwa pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Dengan kata lain tujuan organisasi dicapai melalui kegiatan yang dilakukan bersama orang lain, baik perorangan maupun kelompok.<sup>17</sup> Jadi tiga dimensi tersebut meliputi kegiatan melalui bersama orang lain dengan tujuan yang akan dicapai dalam kehidupan organisasi, memerlukan kehadiran pengelola yang memiliki kemampuan dan ketrampilan tentang hubungan kemanusiaan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### b.) Pengertian Pengelolaan-Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik dapat diartikan sebagai usaha pengaturan terhadap peserta didik mulai dari peserta didik tersebut masuk sekolah sampai dengan mereka lulus sekolah. Knezevich mengartikan manajemen peserta didik atau *pupil personel administration* sebagai suatu layanan yang memusatkan perhatian pada pengaturan, pengawasan dan layanan siswa di kelas dan luar kelas seperti: pengenalan, pendaftaran, layanan individual seperti pengembangan keseluruhan kemampuan, minat, kebutuhan, sampai ia matang disuatu sekolah atau madrasah.

---

<sup>17</sup> Bambang Ismaya, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 2-3.

Secara sosiologis, peserta didik mempunyai kesamaan-kesamaan. Adanya kesamaan-kesamaan yang dipunyai anak inilah yang melahirkan konsekuensi hak-hak yang mereka punyai. Kesamaan hak-hak yang dimiliki oleh anak itulah, yang kemudian melahirkan layanan pendidikan yang sama melalui sistem persekolahan (scholling). Dalam sistem demikian, layanan yang diberikan diaksentuasikan kepada kesamaan-kesamaan yang dipunyai oleh anak. Pendidikan melalui sistem scholling dalam realitasnya memang lebih bersifat massal ketimbang bersifat individual.<sup>18</sup>

c.) Tujuan dan Fungsi Pengelolaan-Manajemen Peserta Didik

Tujuan manajemen peserta didik adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah, lebih lanjut proses pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah tersebut dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan madrasah dan tujuan pendidikan secara keseluruhan. Sedangkan fungsi manajemen peserta didik adalah sebagai wahana bagi peserta didik untuk mengembangkan diri se-optimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segi-segi individualitasnya, segi sosial, aspirasi, kebutuhan, dan segi-segi potensi peserta didik lainnya.<sup>19</sup>

d.) Prinsip-Prinsip Pengelolaan Peserta Didik

Prinsip adalah sesuatu yang harus dipedomani dalam melaksanakan tugas. Prinsip pengelolaan peserta didik adalah sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan peserta didik dipandang sebagai bagian dari keseluruhan pengelolaan sekolah atau madrasah. oleh karena itu, ia harus mempunyai tujuan yang sama dan/atau mendukung terhadap tujuan pengelolaan secara keseluruhan. Ambisi sektoral pengelolaan peserta didik tetap ditempatkan dalam kerangka pengelolaan madrasah. Ia tidak boleh di tempatkan diluar sistem pengeloaan madrasah.

---

<sup>18</sup> Bambang Ismaya, *Pengelolaan Pendidikan*, 92-93.

<sup>19</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, 205-206.

- 2) Segala bentuk kegiatan pengelolaan peserta didik harus mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik para peserta didik
- 3) Kegiatan-kegiatan pengelolaan peserta didik haruslah diupayakan untuk mempersatukan peserta didik yang mempunyai berbagai latar belakang dan memiliki banyak perbedaan. Perbedaan pada peserta didik tidak diarahkan bagi munculnya konflik diantara mereka, melainkan mempersatukan serta saling memahami dan menghargai.
- 4) Kegiatan pengelolaan peserta didik harus dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pembimbingan peserta didik.
- 5) Kegiatan pengelolaan peserta didik harus mendorong dan memacu kemandirian peserta didik. Prinsip kemandirian akan bermanfaat bagi peserta didik tidak hanya di madrasah, tetapi juga ketika sudah terjun ke masyarakat. Hal ini mengandung arti bahwa kebergantungan peserta didik harus sedikit demi sedikit dihilangkan melalui kegiatan pengelolaan peserta didik.
- 6) Segala hal yang diberikan kepada peserta didik dan yang selalu diupayakan oleh kegiatan pengelolaan peserta didik harus fungsional bagi kehidupan peserta didik, baik di madrasah maupun untuk masa depannya.<sup>20</sup>

Dari kesimpulan enam prinsip pengelolaan peserta didik tersebut diatas yang intinya adalah untuk mendidik dan membangun kepribadian, karakteristik, intelegensi peserta didik yang termuat dalam hal pengelolaan peserta didik sejak peserta didik tersebut menjalani awal pendidikannya di lembaga pendidikan sampai hal kelulusan peserta didik.

#### e.) Kebijakan Penerimaan Peserta Didik

Kebijakan operasional penerimaan peserta didik baru, memuat aturan mengenai jumlah peserta didik yang dapat diterima disuatu sekolah atau madrasah. Penentuan mengenai jumlah peserta didik didasarkan atas kenyataan yang ada di lembaga madrasah. faktor kondisional tersebut meliputi daya tampung kelas baru, kriteria mengenai siswa yang dapat diterima, anggaran yang tersedia, sarana dan prasarana yang ada, tenaga kependidikan yang tersedia, jumlah peserta didik yang tinggal di kelas satu, dan sebagainya. kebijakan operasional penerimaan peserta didik

---

<sup>20</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 183-184.

juga memuat sistem pendaftaran dan penyeleksian yang akan diberlakukan untuk peserta didik.

Selain itu, kebijakan penerimaan peserta didik juga berisi mengenai waktu pendaftaran. Selanjutnya, kebijakan penerimaan peserta didik juga harus memuat personalia-personalia yang akan terlibat dalam pendaftaran, penyeleksian, dan penerimaan peserta didik. Kebijakan penerimaan peserta didik ini dibuat berdasarkan petunjuk yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Petunjuk ini harus dipedomani karena memang dibuat dalam rangka mendapatkan calon peserta didik yang diinginkan atau diidealkan.<sup>21</sup>

#### f.) Kriteria Penerimaan Peserta Didik

Kriteria adalah patokan yang menentukan bisa tidaknya seseorang untuk diterima sebagai peserta didik atau tidak. Ada dua macam kriteria penerimaan peserta didik. *Pertama*, kriteria acuan patokan (*standart criterion referenced*), yaitu penerimaan peserta didik yang didasarkan atas patokan yang telah ditentukan sebelumnya. Sekolah terlebih dahulu membuat patokan bagi calon peserta didik dengan kemampuan minimal yang dapat diterima di sekolah tersebut. Sebagai konsekuensi dari penerimaan atas kriteria ini, jika semua calon peserta didik yang mengikuti seleksi memenuhi patokan minimal yang ditentukan, mereka harus diterima semua. Sebaliknya, jika calon peserta didik yang mendaftar kurang dari patokan minimal yang telah ditentukan, ia harus ditolak atau tidak diterima.

*Kedua*, kriteria acuan norma (*norm criterion referenced*), yaitu penerimaan calon peserta didik yang didasarkan atas keseluruhan prestasi calon peserta didik yang mengikuti seleksi. Sekolah menetapkan kriteria penerimaan berdasarkan prestasi keseluruhan peserta didik. Keseluruhan prestasi peserta didik dijumlahkan dan dicari reratanya. Calon peserta didik yang nilainya berada dan diatas rata-rata, digolongkan sebagai calon yang dapat diterima. Sementara yang berada dibawah rata-rata termasuk peserta didik yang tidak diterima.

*Ketiga*, kriteria yang didasarkan atas daya tampung sekolah. Sekolah terlebih dahulu menentukan jumlah daya tampung calon peserta didik baru yang akan diterima. Setelah

---

<sup>21</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 192.

itu, sekolah merangking prestasi siswa mulai dari yang prestasi tinggi sampai rendah. Penentuan peserta didik yang diterima dilakukan dengan cara mengurut dari atas ke bawah, sampai daya tampung terpenuhi. Alternatif mana pun yang dipilih harus disepakati bersama dengan tenaga kependidikan di sekolah sejak awal perencanaan.<sup>22</sup>

g.) Ruang Lingkup Pengelolaan-Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik itu bukanlah dalam bentuk pencatatan data peserta didik saja, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di madrasah. Adapun ruang lingkup manajemen peserta didik itu meliputi:

1.) Analisis Kebutuhan Peserta Didik

Langkah pertama dalam kegiatan manajemen peserta didik adalah melakukan analisis kebutuhan yaitu penetapan siswa yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan (madrasah). kegiatan yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

a.) Merencanakan jumlah peserta didik yang diterima

1) Daya tampung kelas atau jumlah kelas yang tersedia.

Jumlah peserta didik dalam satu kelas (ukuran kelas) berdasarkan kebijakan pemerintah berkisar antara 40-45 orang. Sedangkan ukuran kelas yang ideal secara teoritik berjumlah 25-30 peserta didik per satu kelas.

2) Rasio peserta didik dan guru. Yang dimaksud rasio peserta didik guru adalah perbandingan antara banyaknya peserta didik dengan guru perfulltimer. Secara rasio ideal peserta didik guru adalah 1 : 30.

b.) Menyusun Progam Kegiatan Kesiswaan

Penyusunan progam kegiatan bagi peserta didik selama mengikuti pendidikan di madrasah harus berdasarkan kepada:

1) Visi dan misi lembaga pendidikan yang bersangkutan

2) Minat dan bakat peserta didik

3) Sarana dan prasarana yang ada

4) Anggaran yang tersedia

5) Tenaga kependidikan yang tersedia.<sup>23</sup>

c.) Prosedur Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)

<sup>22</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 194-195.

<sup>23</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, 207.

Rekrutmen peserta didik di sebuah lembaga pendidikan (madrasah) pada hakikatnya adalah merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga pendidikan yang bersangkutan. Langkah-langkah rekrutmen peserta didik (baru) adalah sebagai berikut:

- 1) Pembentukan panitia PPDB. Pembentukan panitia ini disusun secara musyawarah dan terdiri dari semua unsur guru, tenaga tata usaha dan komite madrasah. susunan kepanitiaan di sebuah madrasah biasanya mencakup ketua umum, ketua pelaksana, sekretaris, bendahara, anggota/seksi (seksi pengumuman, pendaftaran, pengawasan, penyeleksian). Panitia ini bertugas mengadakan pendaftaran calon peserta didik, mengadakan seleksi dan menerima pendaftaran kembali peserta didik yang diterima.
- 2) Rapat penerimaan peserta didik, dipimpin oleh wakil kepala madrasah urusan kesiswaan. Hal-hal yang dibicarakan dalam rapat ini adalah keseluruhan ketentuan PPDB. Dalam rapat ini, keseluruhan anggota panitia berbicara sesuai dengan kapasitas mereka masing-masing. Hasil rapat panitia PPDB dicatat dalam buku notulen rapat. Catatan rapat sangat penting, karena dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk membuat keputusan kepala madrasah. hal-hal yang tercantum dalam buku notulen rapat antara lain: tanggal rapat, waktu rapat, tempat rapat, agenda rapat, daftar hadir peserta rapat, dan hal-hal yang menjadi keputusan rapat.<sup>24</sup>
- 3) Pembuatan dan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik baru yang dilakukan secara terbuka.
- 4) Pada saat pendaftaran peserta didik baru, lembaga madrasah harus menyediakan loket pendaftaran, loket informasi, dan formulir pendaftaran.<sup>25</sup>
- 5) Seleksi peserta didik baru, selain menggunakan nilai raport juga menggunakan sistem Penelusuran Minat Dan Kemampuan (PMDK), Nilai UN, dan seleksi atau tes kemampuan.
- 6) Penentuan peserta didik yang diterima. Lembaga madrasah yang memiliki sistem penerimaan berdasarkan

---

<sup>24</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 197.

<sup>25</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 198.



NUN, maka ketentuan siswa yang diterima didasarkan atas ranking NUN yang dibuat, sedangkan madrasah yang menggunakan sistem PMDK, ketentuan penerimaannya didasarkan atas hasil ranking nilai raport siswa. Sementara pada sekolah atau madrasah yang menggunakan sistem tes, penerimaannya didasarkan atas hasil tes.

- 7) Pendaftaran ulang. Calon peserta didik yang dinyatakan diterima diharuskan mendaftar ulang dengan memenuhi persyaratan dan kelengkapan yang diminta oleh lembaga madrasah. Pihak lembaga harus menetapkan batas waktu pendaftaran ulang. Jika pendaftaran ulang sudah dinyatakan ditutup, maka calon peserta didik yang tidak mendaftar ulang dinyatakan gugur, terkecuali yang bersangkutan memberi keterangan yang sah mengenai alasan keterlambatan mendaftar ulang.<sup>26</sup>

d.) Penempatan Peserta Didik (Pembagian Kelas)

Sebelum peserta didik yang telah diterima pada sebuah lembaga pendidikan madrasah mengikuti proses pembelajaran, terlebih dahulu perlu ditempatkan dan dikelompokkan dalam kelompok belajarnya. Pengelompokan peserta didik yang dilaksanakan pada sekolah atau madrasah sebagian besar didasarkan kepada sistem kelas. Menurut Hendyat Soetopo, dasar-dasar pengelompokan peserta didik ada 5 macam, yaitu:

1) *Friendship Grouping*

Pengelompokan peserta didik didasarkan pada kesukaan didalam memilih teman antar peserta didik itu sendiri. Jadi dalam hal ini peserta didik mempunyai kebebasan didalam memilih teman untuk dijadikan sebagai anggota kelompoknya.

2) *Achievement Grouping*

Pengelompokan peserta didik didasarkan pada prestasi yang dicapai oleh siswa. Dalam pengelompokan ini biasanya diadakan percampuran antara peserta didik yang berprestasi tinggi dengan peserta didik yang berprestasi rendah.

3) *Aptitude Grouping*

---

<sup>26</sup> Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, 199-202.

Pengelompokan peserta didik didasarkan atas kemampuan dan bakat yang sesuai dengan apa yang dimiliki peserta didik itu sendiri.

4) *Attention or Interest Grouping*

Pengelompokan peserta didik didasarkan atas perhatian atau minat yang didasari kesenangan peserta didik itu sendiri.

5) *Intelligence Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan atas hasil tes intelegensi yang diberikan kepada peserta didik itu sendiri.<sup>27</sup>

Dari penjelasan sub bab kedua dari berbagai teori diatas, dalam pengelolaan peserta didik harus mengacu dengan sebuah bahan pijakan dan kriteria atau patokan dalam penerimaan peserta didik. Selanjutnya didalam kegiatan pengelolaan peserta didik terangkum dalam sebuah ruang lingkup pengelolaan manajemen peserta didik yang diantaranya meliputi analisis tentang kebutuhan peserta didik, prosedur Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), penempatan peserta didik (pembagian kelas), dan tahap akhir yaitu pencatatan dan pelaporan peserta didik.

Akan tetapi sebelum pengelolaan dari peserta didik berjalan dengan baik, maka kepala madrasah dituntut untuk menguasai sebuah ilmu pengetahuan tentang sebuah pengelolaan peserta didik. Didalam sebuah manajemen pendidikan terdapat sebuah peran vital yang mau tak mau harus bisa dikuasai oleh seorang kepala madrasah, diantaranya seorang kepala madrasah harus bisa berperan sebagai manajer, supervisor, administrator, inovator, motivator, dan lain sebagainya.

Langkah pertama dalam pengelolaan peserta didik yang harus dilakukan oleh kepala madrasah tentunya sebagai seorang manajerial dalam hal ini persiapan yang matang dalam menyambut progam PPDB, salah satu diantaranya adalah pembentukan panitia PPDB yang harus dipegang oleh masing-masing pengelola (guru) sesuai dengan keahlian atau bidangnya, yang kesemuanya dibawah kendali oleh Kepala Madrasah.

---

<sup>27</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, 210-211.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun kajian pustaka, peneliti telah memperoleh beberapa penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Destyana Ratih Pramachintya dan Budi Sutrisno dalam Jurnal Varidika “*Strategi Penerimaan Peserta Didik Baru di SD Muhammadiyah Progam Khusus Boyolali*”<sup>28</sup> Dalam jurnal penelitian ini membahas tentang proses persiapan sekolah dalam rangka kegiatan penerimaan peserta didik baru. Dalam penelitian ini mengedepankan strategi untuk perekrutan peserta didik baru. Dalam strateginya berisi tentang menampilkan suatu progam unggulan sekolah dan kualitas kepada masyarakat yaitu bukti prestasi siswa dalam piala, piagam, medali, dan lain sebagainya.

Dalam jurnal penelitian ini mempunyai kesamaan dengan skripsi penulis tentang strategi penerimaan peserta didik baru diantaranya: Pembentukan panitia PPDB, pembentukan progam kerja kepanitiaan PPDB, persiapan berkas/ dokumen administrasi, persiapan media promosi, persiapan sarana prasarana, dan lain sebagainya. Perbedaannya yaitu penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja tim dalam pelaksanaan progam PPDB, serta strategi yang paling menonjol yang digunakan dalam penelitian ini adalah lebih mengedepankan calon peserta didik yang berada dibawah payung yayasan (*underbond*).

2. Dina Oktaria dalam Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, “*Persepsi Siswa Tentang Manajemen Peserta Didik di SMK Tri Dharma Kosgoro 2 Padang*”.<sup>29</sup> Dalam jurnal penelitian ini membahas tentang bagaimana persepsi siswa tentang manajemen peserta didik yang meliputi pelaksanaan kegiatan PPDB, pelaksanaan kegiatan dan pembinaan dan pengembangan peserta didik, pelaksanaan kegiatan kelulusan, dan secara keseluruhan dalam manajemen PPDB. Dari jurnal penelitian

---

<sup>28</sup> Destyana Ratih Pramachintya dan Budi Sutrisno, *Strategi Penerimaan Peserta Didik Baru di SD Muhammadiyah Progam Khusus Boyolali*, Varia Pendidikan, Volume 27, Nomor 1, Juni (2015): 55-61., <http://rapi2014.ums.ac.id/index.php/varidika/article/view/902> .

<sup>29</sup> Dina Oktaria, *Persepsi Siswa Tentang Manajemen Peserta Didik di SMK Tri Dharma Kosgoro 2 Padang*, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 1, Nomor 1, Oktober (2013): 329-461, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2711> .

kemungkinan bisa dilakukan untuk jenjang peserta didik tingkat menengah ke atas (Smp/Mts-Ma/Sma) karena subjeknya adalah peserta didik.

Persamaan dari jurnal penelitian ini dengan skripsi penulis adalah mengutamakan kualitas dan kuantitas dalam penerimaan peserta didik, akan tetapi dengan cara yang berbeda. Dalam jurnal penelitian ini membahas tentang bagaimana kegiatan evaluasi manajemen peserta didik dengan cara meminta persepsi siswa terhadap manajemen peserta didik, sedangkan dalam skripsi penulis mengembangkan tentang berbagai cara dan upaya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas penerimaan peserta didik baru.

3. Besse Marjani Alwi, dkk, dalam Jurnal Nanaeke (Indonesia Journal of Early Childhood Education), "*Manajemen Peserta Didik Pada Taman Pendidikan Anak Usia Dini Do'a Ibu*".<sup>30</sup> Dalam jurnal penelitian ini membahas tentang manajemen peserta didik yang ada di lingkungan Taman Pendidikan Anak, mulai dari pemaparan visi, misi, dan tujuan dari Taman PAUD Do'a Ibu. Pada hasil penelitian ini, ruang lingkup dalam pembahasan manajemen peserta didik yang dijelaskan yaitu: perencanaan peserta didik, mengatur kehadiran dan ketidakhadiran peserta didik, pencatatan dan pelaporan peserta didik, evaluasi peserta didik, kelulusan dan alumni, dan mutasi peserta didik.

Persamaan dari jurnal penelitian ini dengan skripsi penulis yaitu sama-sama mengkaji tentang ruang lingkup manajemen peserta didik yang telah dipaparkan diatas serta pemaparan tentang visi misi, tujuan dari lembaga pendidikan yang unggul dan berkarakter. Perbedaannya adalah dari jurnal penelitian ini hanya memfokuskan pada pengelolaan peserta didik ketika sudah tercatat sebagai peserta didik di lembaga pendidikannya, sedangkan dari skripsi penulis lebih memfokuskan pada pengelolaan peserta didik dalam hal Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

---

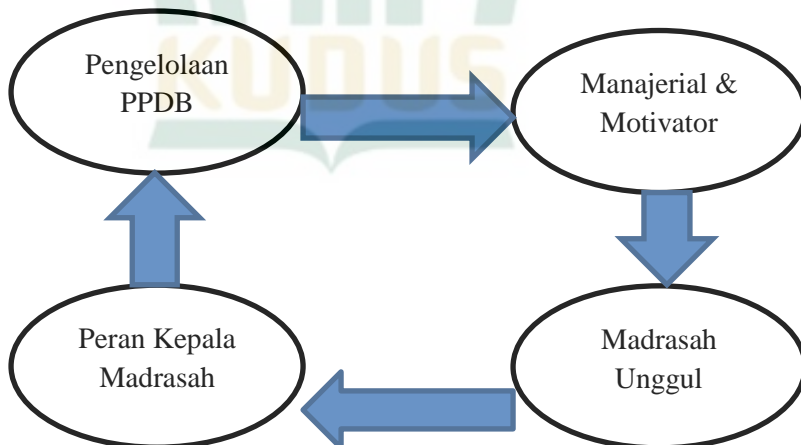
<sup>30</sup> Besse Marjani Alwi, dkk, *Manajemen Peserta Didik Pada Taman Pendidikan Anak Usia Dini Do'a Ibu*, Nanaeke-Indonesia Journal of Early Childhood Education, Volume 1, Nomor 1, Desember (2018): 53-62, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nanaeke/article/view/6906>.

### C. Kerangka Berfikir

Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan madrasah akan sangat bergantung kepada manajemen, komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurikulum, peserta didik, pembiayaan, tenaga pelaksana, dan sarana prasarana. Komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan madrasah, artinya bahwa satu komponen tidak lebih penting dari komponen lainnya. Akan tetapi satu komponen memberikan dukungan bagi komponen lainnya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan madrasah tersebut.<sup>31</sup>

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat vital untuk majunya sebuah lembaga pendidikan madrasah baik mulai dari sistem awal dalam pengelolaan PPDB sampai program kelulusan peserta didik. Dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki beberapa keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Madrasah antara lain: Kepala Madrasah sebagai motivator, manajerial dan sebagainya. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan sebuah ketentuan pengambilan keputusan, perencanaan program, terlebih khusus dalam sebuah pengelolaan program Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**



<sup>31</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, 203.