

Implementation of Madrasah Principal Policy at Madrasah Aliyah 9 Lamongan

[Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah 9 Lamongan]

Eviek Latifa¹⁾, Ida Rindaningsih^{*,2)}

¹⁾Program Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: idarindaningsih@umsida.ac.id

Abstract. *The highest leader is the Head of the Madrasah, legally entitled to decide policies, make the right choices, and have a positive influence on teacher performance in order to foster a better work environment. This research was conducted at MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Researchers use a qualitative approach because researchers and informants have direct contact and qualitative research is more descriptive in nature, the data collected is in the form of words. In this research, we try to explore the policy of the Madrasah Head at MA Muhammadiyah 9 Lamongan regarding teacher performance. Data collection techniques include observation, interviews and documentation. The qualitative approach used in analytical techniques includes data reduction, data presentation and drawing conclusions. Based on the findings of this study, policy decisions were made in response to problems aimed at improving teacher performance through workshops, competency development and training.*

Keywords: *Implementation, Policy, Madrasah Head*

Abstrak. *Pemimpin tertinggi adalah Kepala Madrasah, secara hukum berhak memutuskan kebijakan, mengambil pilihan yang tepat, dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru guna menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan di MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena antara peneliti dan informan melakukan hubungan langsung dan penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif data yang terkumpul berbentuk kata-kata. Dalam penelitian ini untuk mencoba menggali kebijakan Kepala Madrasah di MA Muhammadiyah 9 Lamongan tentang kinerja guru. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif yang digunakan teknik analisisnya meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan temuan studi ini, keputusan kebijakan dibuat sebagai respons terhadap permasalahan yang bertujuan meningkatkan kinerja guru melalui lokakarya, pengembangan kompetensi dan pelatihan.*

Kata kunci: *Implementasi, Kebijakan, Kepala Madrasah*

I. Pendahuluan

Pemimpin memiliki peran yang fundamental dalam mencapai tujuan yang diharapkan pada satuan Pendidikan. Pemimpin juga dituntut untuk bertanggung jawab atas sebuah kedudukan dalam kepemimpinannya. Pemimpin juga harus dapat mencapai sebuah target yang selaras dengan visi dan misi yang sudah disepakati [1]. Proses menuju satuan pendidikan sebagai madrasah yang bermutu tentu menghadapi banyak kendala, banyak permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal yang dihadapi oleh satuan pendidikan [2]. Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan lembaganya harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya [3].

Kebijakan Kepala Madrasah merupakan suatu bentuk kebijakan yang dapat diambil atas beberapa pertimbangan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan baik dari pertimbangan tujuan, strategi maupun keperluan lingkungan [4]. Kebijakan itu adalah serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu [4].

Kebijakan Kepala Madrasah adalah suatu ketentuan Kepala Madrasah yang berupa rangkaian dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan serta cara bertindak dalam usaha mencapai tujuan yang ingin di capai di madrasah dalam mengambil suatu keputusan dalam rangkai meningkatkan mutu kinerja guru [5]. Kinerja guru sendiri dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah model dan gaya kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan.

Sebagaimana diungkapkan Yogaswara bahwa Keberadaan kepemimpinan yang efektif (berhasil) merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedang pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Beranjak dari pemikiran teoritis di atas, diperlukan untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru. Keberadaan guru yang profesional dan kompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan Pendidikan [6].

II. Metode

Pada penelitian ini Penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Madrasah MA Muhammadiyah 9 Lamongan, Kabupaten Lamongan. Data dalam penelitian ini adalah informasi yang diberikan oleh sumber data yaitu subjek penelitian yang terdiri dari Direktur Pondok Pesantren, Kepala Madrasah dan Guru. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Kepala Madrasah adalah hasil Keputusan-keputusan yang dibuat secara baik dan bijaksana oleh Kepala Madrasah untuk seseorang atau sekelompok orang guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menjalankan fungsi seorang Kepala Madrasah sebagai leader (Pemimpin) dalam melakukan kebijakan Pendidikan dalam semua aspek [7].

kebijakan tersebut meliputi yaitu:

1. Kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial seperti kurikulum, penetapan tujuan, rekrutmen, penerimaan peserta didik

a. Kurikulum

Kurikulum adalah suatu sistem komponen-komponen yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lain. Komponen-komponen kurikulum tersebut terdiri dari tujuan, materi pembelajaran, metode, dan evaluasi. Dalam bentuk sistem ini kurikulum akan berjalan menuju suatu tujuan pendidikan dengan adanya saling kerja sama diantara seluruh sub sistemnya [8].

b. Pencapaian Tujuan

Kebijakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan harus memastikan bahwa setiap peserta didik memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai potensi maksimal. Kebijakan ini harus memperhatikan keberagaman peserta didik, termasuk perbedaan latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya. Pencapaian tujuan pendidikan harus melibatkan evaluasi yang adil dan objektif untuk mengukur kemajuan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan [9].

c. Rekrutmen

Kebijakan rekrutmen harus memastikan bahwa guru dan staf pendidikan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dan kompeten dalam bidangnya. Proses rekrutmen harus transparan, adil, dan berdasarkan pada standar yang jelas. Kebijakan ini juga harus mempertimbangkan kebutuhan daerah atau institusi pendidikan tertentu, serta mempromosikan keberagaman dan inklusi dalam tenaga pendidik [10]. Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

d. Penerimaan Peserta Didik

Kebijakan penerimaan peserta didik harus memastikan bahwa setiap anak memiliki akses yang adil dan setara ke pendidikan. Kebijakan ini harus mempertimbangkan keberagaman peserta didik, termasuk anak-anak dari latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda. Proses penerimaan harus transparan, objektif, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. Kebijakan ini juga harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam penerimaan peserta didik [11].

2. Kebijakan mengenai lembaga individual dan keseluruhan sistem kependidikan.

Penting untuk mempertimbangkan konteks lokal, kebutuhan siswa, dan tujuan Pendidikan Nasional. Kebijakan yang baik harus mendorong peningkatan kualitas pendidikan, memastikan kesetaraan akses, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan [12].

3. Kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan tenaga kerja, promosi, pengawasan, dan penggantian keseluruhan staf.

Penarikan tenaga kerja atau turnover, juga perlu dikelola dengan baik agar tidak mengganggu produktivitas Lembaga. Promosi adalah mekanisme penghargaan yang mendorong kinerja dan retensi karyawan. Pengawasan dan penilaian kinerja bisa mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membentuk dalam pengambilan keputusan dengan informasi yang lebih baik.

4. Kebijakan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya non manusia seperti sumber finansial, Gedung dan perlengkapan.

Kepala Madrasah adalah sebagai pendorong kunci berhasil atau tidaknya efektivitas madrasah, kualitas madrasah pada kualitas manajemen Kepala Madrasah. Dengan demikian, Kepala Madrasah berada diposisi paling depan di tengah-tengah guru, karyawan, dan siswa di madrasahnyanya. Prestasi kepemimpinan dipengaruhi oleh harapan-harapan dari para anggota kelompok yang dipimpinnya. Harapan-harapan tersebut berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan juga efektifitas, efisiensi dan kepuasan kerja staf [13].

B. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau dengan kata lain prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Seseorang [14]. Kinerja guru menjadi salah satu faktor tingkat mutu pendidikan, sehingga kepemimpinan madrasah yang baik harus mampu bekerja untuk meningkatkan kinerja guru [3].

Dalam gaya penilaian kerja guru, Kepala Madrasah juga mengawasi, menilai, dan melacak kemajuan. Keputusan kepala madrasah dipraktikkan melalui program yang terorganisir dan bertahap, dan hal ini telah terjadi menunjukkan bahwa hal ini meningkatkan pengajaran di MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Dengan pendekatan interpersonal terhadap guru, kebijakan guru program penilaian kinerja berdasarkan temuan pengawasan dilaksanakan. Kepala madrasah harus mampu mengatasi kesulitan dengan satu analisis dan kemudian dengan analisis yang bisa diterapkan. Prinsipnya harus berpikir analitis dan konseptual.

Efektivitas guru dapat dipengaruhi oleh iklim madrasah. Untuk meningkatkan kinerja Bapak Ibu Guru dan sesuai pembelajaran abad 21, Kepala Madrasah mendorong guru untuk melakukannya. Karena Kepala Madrasah terus mencari cara untuk menyiasatinya. Cara untuk mengatasi tantangan saat ini termasuk administrator madrasah yang mendorong guru untuk melakukan hal tersebut menghadiri lokakarya, pengembangan, workshop dan sesi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan Bapak Ibu Guru. Kinerja guru diharapkan dapat melampaui kinerja sebelumnya dan akan menjadi lebih baik karena berbagai upaya-upaya Kepala Madrasah. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional [7]. Kebijakan Kepala Madrasah adalah meningkatkan guru profesionalisme dengan mengembangkan kreativitas guru dalam pembelajaran, memberikan suasana yang kondusif lingkungan dalam pembelajaran, dan membangun rasa tanggung jawab guru.

C. Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Muhammadiyah 9

Berdasarkan uraian indikator dalam proses pembelajaran di MA Muhammadiyah 9 Lamongan penulis menyimpulkan bahwa kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru cukup efektif melalui:

1. Pengembangan profesional

Seorang guru yang profesional adalah guru yang sangat memahami disiplin ilmunya. Tetapi dalam pengembangan profesinya, seorang guru juga harus mengetahui disiplin ilmu lain karena konteks keilmuan profesional saat ini adalah multi-disipliner. Penggunaan variasi mengajar tersebut tetap dimaksudkan untuk merangsang suasana kelas yang kondusif, tidak membosankan, nyaman sehingga siswa juga mudah menyerap dan terlibat dalam setiap kegiatan pembelajaran [13].

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan guru sangat penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi model teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru. Guru yang tidak disiplin tidak mungkin dipercaya untuk mendidik. Kebijakan Kepala Madrasah juga menghendaki para guru untuk datang tepat waktu di madrasah tetapi para guru menyadari bahwa datang lebih awal itu jauh lebih bagus karena siswa akan melihat contoh kedisiplinan.

Kinerja guru didefinisikan sebagai kegiatan guru berdasarkan kemampuan dan hasil yang dicapai secara profesional dan proposional [15]. Upaya-upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan

melalui program pengembangan profesional, evaluasi kinerja yang adil, dukungan dan mentoring agar tujuan meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan baik dan terarah [16]. Kewajiban yang diemban guru adalah kemampuan dasar untuk menjalankan tugas secara profesional [17]. Satuan pendidikan yang bermutu tentu menghadapi berbagai kendala dan permasalahan yang solusinya harus dicarikan oleh Kepala Madrasah agar dapat menjadi madrasah yang lebih baik [18].

Salah satu kendala yang dapat mempengaruhi kemajuan madrasah adalah menurunnya efektivitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya [19]. Penurunan kinerja ini berpengaruh pada satuan pendidikan, karena guru memiliki peran yang sangat besar dalam proses pelaksanaan pendidikan [14]. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah akan memberikan dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru [20]. Kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola sumber daya menjadi tolak ukur keberhasilan suatu madrasah [21]. Kelemahan dalam segi manajemen pendidikan serta kebijakan atau keputusan kepala madrasah yang tidak tepat, merupakan salah satu penyebab utama kurang memuaskannya mutu Pendidikan (Jidan ; 2022) [7].

IV. SIMPULAN

Kebijakan kepala Madrasah yang diberlakukan di MA Muhammadiyah 9 Lamongan meliputi a. kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial seperti kurikulum, penetapan tujuan, rekrutmen, dan penerimaan peserta didik; b. Kebijakan mengenai lembaga individual dan keseluruhan sistem kependidikan; c Kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan dan dan penarikan tenaga kerja, promosi, pengawasan, dan penggantian keseluruhan staf; d. Kebijakan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya non manusia seperti sumber finansial, Gedung dan perlengkapan.

Kinerja guru sangat ditentukan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Kepala Madrasah, perumusan program perencanaan yang dibuat Kepala Madrasah harus jelas dan transparan, pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru dengan bijak, dan terukur. Kepala Madrasah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan melakukan supervisi sebagai kegiatan pengendalian kinerja guru. Kepala Madrasah melakukan supervisi menjadi masukan bagi kinerja guru, evaluasi yang berguna untuk meningkatkan potensi guru dan efektivitas dan meningkatkan taraf prestasi MA Muhammadiyah 9 Lamongan.

Kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru cukup efektif melalui Pengembangan profesional dan kedisiplinan. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah akan memberikan dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru. Tinggi rendahnya mutu pendidikan di madrasah-madrasah sangat dipengaruhi oleh variabel manajerial yang dalam hal ini kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam membuat suatu keputusan atau kebijakan untuk diterapkan dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang besar-besarnya kepada Allah SWT, atas nikmat sehat dan kesempatan yang luas sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Tak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada Kepala Madrasah, Direktur Pondok Pesantren dan rekan guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan atas dukungan dan supportnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Juga penulis sampaikan terima kasih kepada keluarga (suami dan anak – anak tercinta) atas doa dan supportnya.

REFERENSI

- [1] N. Jalaluddin, "Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan." Center for Open Science, 2023. doi: 10.31219/osf.io/sbn8v.
- [2] Abd. Hamid, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Oleh," vol. 12, no. July, pp. 1–23, 2020.
- [3] P. Pitriyani, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari," *J. Glob. Futur.*, vol. 1, no. 1, pp. 21–26, 2023, doi: 10.59996/globalistik.v1i1.13.
- [4] B. Sibuea, S. Suriyadi, S. Siahaan, and M. Syukri, "Model Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru Smp Islam Terpadu Di Kota Pematang Siantar (Studi Kasus Smp It Cendekia Pematang Siantar)," *War. Dharmawangsa*, vol. 16, no. 3, pp. 499–507, 2022, doi: 10.46576/wdw.v16i3.2242.
- [5] Slameto, B. S. Sulasmono, and K. W. Wardani, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya," *J. Pendidik. Ilmu Sos.*, vol. 27, no. 2, pp. 38–47, 2017, [Online]. Available: <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718>
- [6] A. Yani, R. Arnilawati, K. Kunci, A. Kebijakan, and K. Guru, "Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Peningkatan Kinerja Guru," *J. Mappesona*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [7] Jidan, "Kebijakan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru," *J. Bimbing. Konseling*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [8] N. Huda, "Manajemen Pengembangan Kurikulum," *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 52–75, 2017, doi: 10.33650/al-tanzim.v1i2.113.
- [9] M. Muharnis and F. Fadriati, "Analisis Implementasi Kebijakan Kurikulum Pendidikan Nasional," *Pendek. J. Pendidik. Berkarakter*, vol. 6, no. 1, p. 49, 2023, doi: 10.31764/pendekar.v6i1.12677.
- [10] R. Marlioni, "Perencanaan Personal dan Sistem Perekrutan SDM (Guru) di Sekolah," *J. Pendidik. dan Teknol. Pembelajaran*, vol. 1, no. 2, pp. 225–232, 2023.
- [11] Firdha Aprilyani dan Syarifudin, "Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)," *"Sistem Inf. Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Berbas. web pada SMA Budi Mulia Tangerang"*, vol. 2, pp. 221–231, 2016.
- [12] F. Hayati, R. Zulvira, and N. Gistituati, "Lembaga pendidikan: kebijakan dan pengambilan keputusan," *JRTI (Jurnal Ris. Tindakan Indones.*, vol. 6, no. 1, p. 100, 2021, doi: 10.29210/3003911000.
- [13] W. Q. Suhendar, "Implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung," *Humanika*, vol. 21, no. 1, pp. 69–82, 2021, doi: 10.21831/hum.v21i1.39013.
- [14] M. A. Fikri and W. Wahyudi, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 3 Demak," *Jawda J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–20, 2022, doi: 10.21580/jawda.v2i2.2021.10558.
- [15] Harsono, H. Ali, and A. Fauzi, "Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat," *Jemsi J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 4, p. h. 723., 2023.
- [16] Nurmasiyah, M. AR, and N. Usman, "Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah," *Adm. Pendidik.*, vol. 3, no. 2, pp. 159–168, 2015.
- [17] I. Yasin, "Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran," *Ainara J. (Jurnal Penelit. dan PKM Bid. Ilmu Pendidikan)*, vol. 3, no. 1, pp. 61–66, 2022, doi: 10.54371/ainj.v3i1.118.
- [18] M. Isradi, Y. A. Sari, A. I. Rifai, A. Rosyid, A. Hamid, and J. Prasetijo, "The Spirit of Society Journal," *Spirit Soc. J.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–11, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/scj/index>
- [19] N. Nurhayati, A. Mukti, C. Wesnedi, S. Munawar, and M. Maisah, "Kinerja Kepala

- Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *JMPIS J. Manajemen Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 634–644, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1009>
- [20] S. Sutarno, “Supervision Management in Improving Madrasah Achievement in State Aliyah Madrasah,” *Kharisma J. Adm. dan Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 53–65, 2023, doi: 10.59373/kharisma.v2i1.21.
- [21] I. Rindaningsih, *Buku Ajar Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. 2018. doi: 10.21070/2018/978-602-5914-17-1.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.