

# hki eviek latifah

*by* Hki Evik Hki Eviek Latifah

---

**Submission date:** 08-Jan-2024 09:50AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2267708909

**File name:** HKI\_EVIEK\_LATIFA.docx (8.24M)

**Word count:** 4992

**Character count:** 34850

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DI  
MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH 9 LAMONGAN**



**Disusun Oleh**

**Nama : Eviek Latifa, S.Pd**  
**Nirm. : 238610800071**

**Dosen Pembimbing : Dr Ida Rindaningsih, M.Pd**

**Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Pendidikan Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)**

**2023**

## Kata Pengantar

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya kepada kita sehingga Penulis dapat menyelesaikan Karya Ilmiah ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tetap terlimpahkan kepada teladan kita Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membimbing kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini terdapat banyak kekurangan, keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman, banyaknya hambatan dan kesulitan senantiasa Penulis temui dalam penyusunan Karya Ilmiah ini. Dengan terselesaikannya Karya Ilmiah ini, tak lupa Penulis sampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan karya ilmiah ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan permohonan maaf dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Dr. Imam Fauji, Lc., M.Pd selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Ibu Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, S.Psi., M.Pd.I. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
4. Ibu Dr. Ida Rindaningsih, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, motivasi, saran, kritik, dan koreksinya dalam penelitian Karya Ilmiah.
5. Bapak Mujianto, M.Pd.I. selaku Kepala Pondok Pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan.
6. Bapak M.Mubin, S.Pd. selaku Kepala Sumber Daya Insani (SDI) Pondok Pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan.
7. Bapak Anton Wahyudin, M.Pd. selaku Kepala MA Muhammadiyah 9 Lamongan yang telah mengizinkan penelitian Karya Ilmiah ini.
8. Ibu Mei Runa Eka Wati, S.Pd. selaku Waka kurikulum yang telah memberikan waktu untuk melakukan penelitian Karya Ilmiah ini.

9. Ibu Zusi Purwanti, SE. selaku Waka Humas yang sudah mendukung saya dalam mengerjakan Karya Ilmiah ini.
10. Ibu Sefti Ika Wulandari, S.Pd. selaku Guru yang sudah mendukung saya dalam mengerjakan Karya Ilmiah ini.
11. Ibu Ruchana selaku orang tua saya yang telah memberikan motivasi dan doa agar selalu diberikan kelancaran.
12. Terakhir kalinya pada semua pihak yang selalu memotivasi saya untuk selalu giat dalam belajar dan optimis mengejar cita-cita.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, Penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan Karya Ilmiah ini. Oleh karena itu, Penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan Penulis.

Peneliti berharap semoga Karya Ilmiah ini dapat bermanfaat bagi Pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Kebenaran datangnya dari Allah dan kesalahan datangnya dari diri Penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Lamongan, 27 Desember 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul/Cover</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>BAB I : Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
<b>BAB II</b>	
Metodologi Penelitian.....	4
<b>BAB III : Pembahasan dan Diskusi</b>	
A. Kebijakan Kepala Madrasah.....	5
B. Kinerja Guru.....	9
C. Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah.....	12
<b>BAB IV</b>	
<b>Kesimpulan</b> .....	15
<b>Referensi</b> .....	16
<b>Lampiran</b>	
A. Kegiatan Supervisi.....	18
B. Aktivitas Guru Yang di Supervisi.....	19
C. Berkas-berkas Supervisi.....	20
D. SOP Kebijakan.....	21
E. Foto-foto Wawancara.....	22

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

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 (Jalaluddin 2023). 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 (Abd. Hamid 2020). Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan lembaganya harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya (Pitriyani 2023).

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 (Bismar:2022). 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 (Sibuea et al. 2022). Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi di suatu madrasah harus mempunyai kebijakan untuk mempengaruhi bawahannya (Murni 2018). Kebijakan Kepala Madrasah terdiri dari dua kata yakni kebijakan dan Kepala Madrasah. Menurut Gamage dan Pang dalam kebijakan adalah terdiri dari pernyataan tentang sasaran dan pedoman yang luas untuk mencapai sasaran yang dapat dicapai dan dilaksanakan bersama sehingga memberikan kerangka kerja bagi pelaksanaan program. Dalam rangka melaksanakan dan menetapkan suatu kebijakan pendidikan pada sebuah madrasah perlu menggunakan berbagai macam

model kebijakan pendidikan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik dan terarah (Ilham 2021).

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 rangka meningkatkan mutu kinerja guru (Slameto, Sulasmono, and Wardani 2017). 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 Menurut <sup>2</sup> 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. Sedangkan 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 (Yani et al. 2020).

Salah satu bentuk kebijakan yang merupakan tugas utama bagi seorang pemimpin (manajer) adalah Pengambilan keputusan/kebijakan (decision making) diproses oleh pengambil keputusan (decision maker) yang menghasilkan keputusan (decision)(Theodoridis and Kraemer n.d.). Dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas madrasah tampaknya faktor guru perlu mendapat perhatian utama. Baik buruknya suatu kurikulum pada akhirnya tergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan kebijakan kepala madrasah dan kurikulum tersebut. Peran guru dalam pembelajaran adalah membuat desain instruksional (pengajaran, pelajaran atau bahkan perintah atau

instruksi). Kinerja guru disandarkan dengan fungsinya yang bertugas bukan hanya sekedar mengajar, melainkan dia harus menyiapkan fasilitas belajar bagi peserta didik yang dapat digunakan untuk belajar.

Dari pembahasan di atas Salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru sehingga menjadi guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya adalah kebijakan Kepala Madrasah. MA Muhammadiyah 9 Lamongan dalam memperbaiki citra madrasah dan prestasi belajar siswanya, kepala madrasah sangat menekankan kedisiplinan dan pengembangan wawasan sumber daya guru termasuk tenaga kependidikan yang ada di madrasah tersebut.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah Kebijakan Kepala Madrasah yang diberlakukan di MA Muhammadiyah 9 Lamongan
2. Bagaimanakah Kinerja guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan
3. Bagaimanakah Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Muhammadiyah 9 Lamongan

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengkaji Kebijakan Kepala Madrasah yang diberlakukan di MA Muhammadiyah 9 Lamongan
2. Mengkaji Kinerja guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan
3. Mengkaji Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Muhammadiyah 9 Lamongan



## BAB II

### 1 METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini Penulis menggunakan pendekatan kualitatif karena antara peneliti dan informan melakukan hubungan langsung dan penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif data yang terkumpul berbentuk kata-kata (Hanim, Sari, and Soe 2020). Dalam penjelasan lain mengatakan bahwa penelitian kualitatif bisa berupa manusia, peristiwa, latar serta dokumentasi, dan sarana secara mendalam sebagai wujud kerja totalitas, sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing dalam rangka memahami semua kaitan yang ada disetiap variable-variablenya.

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Madrasah MA Muhammadiyah 9 Lamongan, Kabupaten Lamongan (Febyola et al. 2023). Data dalam penelitian ini adalah informasi yang diberikan oleh sumber data yaitu subjek penelitian yang terdiri dari Direktur Pondok Pesantren, Kepala Madrasah dan Guru (Isradi et al. 2022). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data yang didapat dari penelitian dianalisa dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga menghasilkan temuan (Wibowo and Subhan 2020).

Metode penelitian ini digunakan sebagai salah satu pelengkap dalam memperoleh data. Tidak lain untuk memperkuat kredibilitas data yang diperoleh. Data-data tersebut disajikan/diolah untuk memudahkan pemaknaan terhadap data itu sendiri, sehingga proses analisisnya menjadi valid. Penyajian data tersebut dilakukan dengan tiga cara, yaitu pengumpulan data, analisis data dan triangulasi data (Nasruddin 2018). Menurut Sugiyono (2015:83) triangulasi data merupakan tehnik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada (Nasruddin 2018).

## BAB III

### PEMBAHASAN DAN DISKUSI

#### A. Kebijakan Kepala Madrasah

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. Keberadaan madrasah adalah sebagai Lembaga formal dalam menyelenggarakan kebijakan pendidikan nasional dalam kekuasaan dan kewenangan Kepala Madrasah. Dalam menjalankan fungsi seorang Kepala Madrasah sebagai leader (Pemimpin) dalam melakukan kebijakan Pendidikan dalam semua aspek (Jidan 2022).

MA Muhammadiyah 9 Lamongan adalah salah satu lembaga pendidikan swasta milik persyarikatan yang terus konsisten dalam mewujudkan generasi islam yang cerdas dan tanggap. Hal ini tercermin dalam berbagai program yang sudah direncanakan lembaga, dari sekian banyak rencana yang disusun terdapat beberapa program yang dapat penulis katakan sebagai kebijakan Kepala Madrasah 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 (Huda 2017). Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

“kurikulum adalah inti dari sistem Pendidikan. Kebijakan yang berkaitan dengan kurikulum harus memastikan bahwa materi pembelajaran yang diajarkan relevan, komperhensif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kurikulum harus mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan akademik, ketrampilan, nilai-nilai moral. Kebijakan ini mempertimbangkan perkembangan peserta didik, kebutuhan Masyarakat,

dan tuntutan dunia kinerja”.

Sejalan dengan hal tersebut disampaikan bahwa, kurikulum adalah bagian penting dalam proses pembelajaran. Kurikulum menjadi pedoman/panduan dalam semua aktivitas kegiatan Pendidikan, maka kurikulum harus dipahami dengan baik oleh semua orang yang berkicimpung di dunia Pendidikan, artinya kurikulum memegang peranan yang sangat penting di madrasah. Penetapan kurikulum pada madrasah selalu mengikuti perkembangan kurikulum yang ditetapkan pemerintah. Saat ini Madrasah telah menerapkan kurikulum merdeka pada tahun satuan tingkat pendidikan. Tujuan kurikulum yang ditetapkan pada KTSP telah disesuaikan dengan isi dari visi, misi, dan tujuan madrasah yang telah ditetapkan oleh tim pengembang dan seluruh stakeholder madrasah.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan MA Muhammadiyah 9 Lamongan menggunakan dua kurikulum, yaitu untuk kelas X Tahun Pelajaran 2023-2024 menggunakan kurikulum Merdeka, sesuai juknis dari Kemenag (Kementerian Agama). Untuk kelas XI dan XII MA Muhammadiyah 9 Lamongan menggunakan kurikulum Kurtilas sesuai anjuran Kementerian Agama (Kemenag).

#### 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 (Muharnis and Fadriati 2023).

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil observasi menunjukkan MA Muhammadiyah 9 Lamongan dalam pencapaian tujuan peserta didik sudah melakukan berbagai langkah yaitu dengan tidak membedakan peserta didik dari berbagai factor dan segi apa saja. Terbukti semua siswa diharapkan memiliki prestasi yang maksimal. Siswa MA Muhammadiyah 9 Lamongan banyak mendapatkan juara, misal di kejuaraan ME-Award mata Pelajaran

matematika tahun 2019, juara umum ke-2 Porseni tahun 2023, kejuaraan Tapak Suci Champion UNAIR tahun 2023, juara Robotic Internasional di Negara Malaysia dengan mendapatkan 8 juara tahun 2023, terbukti kembali alumni siswa kami ada yang menembus sampai di Negara Turki dalam ajang pertukaran mahasiswa perwakilan Musyawarah Pemuda dan sekarang sedang melanjutkan Pendidikan S2 di Negara Turki.

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 (Marliani 2023). Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

“Dalam rekrutmen Tenaga Pendidik dan Staf MA Muhammadiyah 9 Lamongan sudah melakukan aturan adil dan transparan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan Lembaga. Perekrutan tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompeten yang dibutuhkan. Di sisi lain juga dilakukan tes tulis, tes wawancara, tes mengaji, dan tes tentang wawasan Kemuhammadiyah karena Lembaga ini merupakan organisasi Muhammadiyah, maka dalam perekrutmen wajib memiliki wawasan tersebut” (W1)

Hal serupa disampaikan juga bahwa MA Muhammadiyah dalam merekrutmen tenaga pendidik dan staf dilakukan melalui tes penerimaan guru dan karyawan dengan mengkombinasikan beberapa keahlian sesuai dengan bidang peluang kerja yang ditawarkan/dibutuhkan (W2)

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 (Firdha Aprilyani dan Syarifudin 2016). Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

“Dalam penerimaan Peserta Didik MA Muhammadiyah 9 Lamongan melakukan tes untuk menjangkau kualifikasi siswa, termasuk diadakan tes tulis, tes wawancara siswa dan calon wali siswa, serta tes mengaji karena MA Muhammadiyah 9 Lamongan bernaung dalam Pondok Pesantren. Siswa MA Muhammadiyah 9 Lamongan ada 2 jenis, yaitu siswa reguler dan tahfidz, serta adanya siswa panti dan pondok, namun tidak ada perbedaan diantara jenis siswa tersebut, tetap menerima kesamaan yang sama (W1)”.

Hal serupa disampaikan juga bahwa MA Muhammadiyah 9 Lamongan dalam penerimaan peserta didik madrasah melakukan penjangkauan siswa melalui tes, dan pengklasifikasian berdasarkan bakat dan minat yg dimiliki calon peserta didik (W2).

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 (Hayati, Zulvira, and Gistituati 2021).

Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

“Adanya kolaborasi dan pembinaan yg baik antar sekolah. Selain itu Peningkatan kualitas guru dan Kepala Madrasah diwujudkan dengan memperbaiki sistem rekrutmen, meningkatkan kualitas pelatihan, penilaian, serta mengembangkan komunitas / platform pembelajaran. Dimana platform pembelajaran yg dipilih adalah platform yg berbasis teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Perbaikan kurikulum dilakukan disegala lini baik di segi pedagogi maupun penilaian. Penilaian/asesmen yg dilakukan bertujuan akhir untuk menciptakan karakteristik pelajar pancasila. Menjalani kolaborasi dengan Pemerintah Daerah dan pihak swasta juga menjadi suatu kebutuhan yg tidak terelakkan demi tercapainya pendidikan yang berkemajuan dan bertaraf Internasional”.

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

Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa,

“Kebijakan ini dibawah manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam sebuah Lembaga kami. Penerimaan tenaga kerja mempengaruhi komposisi dan kualitas karyawan di Lembaga, sehingga diperlukan kebijakan yang jelas untuk menjamin proses yang fair dan transparan. 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 membantu dalam pengambilan Keputusan dengan informasi yang lebih baik. Akhirnya penggantian staf atau succession planning adalah bagian penting manajemen SDI untuk memastikan transisi yang mulus Ketika terjadi penggantian pekerjaan dan menghindari adanya hambatan dalam operasional Lembaga karena penggantian staf”.

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

Sejalan dengan hal tersebut berdasarkan hasil observasi bahwa kebijakan pengalokasian sumber daya non-manusia harus selaras dengan tujuan dan strategi organisasi. Kebijakan ini harus diperbarui secara berkala untuk memastikan relevansi dan kesesuaian dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi”.

3. 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 efektivitas, efisiensi dan kepuasan kerja staf (Suhendar 2021). Maka syarat untuk menjadi pemimpin sangatlah diperlukan dalam suatu satuan Pendidikan di Lembaga salah satunya adalah problem solver, komunikasi, bersikap positif, menjadi inspirasi, tumbuhkan motivasi, professional dan interpersonal.

## 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. 4. 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 (Fikri and Wahyudi 2022). 3. Kinerja guru menjadi salah satu faktor tingkat mutu pendidikan, sehingga kepemimpinan madrasah yang baik harus mampu bekerja untuk meningkatkan kinerja guru (Pitriyani 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah melaksanakan kebijakannya dengan mengidentifikasi permasalahan kinerja guru MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Kepala MA Muhammadiyah 9 Lamongan berkonsultasi dengan perwakilan kurikulum dan guru ketika membuat pengambilan keputusan dan mempertimbangkan. Sebelum kepala madrasah membuat keputusan, proses pengambilan keputusan mencakup pekerjaan rutin sesi dengar pendapat dari para guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Tindakan yang dilakukan oleh administrator madrasah untuk meningkatkan efektivitas guru termasuk dana pendanaan untuk program pelatihan dan lokakarya yang fokus pada pengembangan kompetensi. 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. Pilihannya didasarkan pada pertimbangan Kepala Madrasah dalam rangka mekanisme pengendalian yang digunakannya agar berfungsi secara optimal dan untuk tujuan tersebut. Evaluasi kerja guru agar berfungsi dengan sukses. Kepala madrasah memasukkan instruktur yang dianggap perlu ditingkatkan sebagai bagian dari prioritas Madrasah meningkatkan kompetensi guru. Memahami hubungan guru dan mampu mengambil keputusan merupakan keterampilan konseptual bagi seorang kepala madrasah. Kepala madrasah harus mampu mengatasi kesulitan dengan satu analisis dan kemudian dengan analisis yang bisa diterapkan. Prinsipnya harus berpikir analitis dan konseptual (Akbar et al., 2022).

Dengan membina lingkungan madrasah yang positif, Kepala Madrasah juga berupaya meningkatkan kinerja guru. Di MA Muhammadiyah 9 Lamongan Kepala Madrasah dan guru membuat peraturan madrasah untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Peraturan yang mengamanatkan guru disiplin dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya. Efektivitas guru dapat dipengaruhi oleh iklim madrasah (Supardi, 2015). Budaya berprestasi harus dilaksanakan oleh guru. Kepala madrasah berpendapat bahwa budaya Prestasi mampu memberikan guru keinginan yang kuat untuk meningkatkan prestasi keduanya, prestasi guru dan

siswa. Strategi kepala madrasah diapresiasi dengan baik oleh para pengajar di MA Muhammadiyah 9 Lamongan. Karena setiap keputusan diambil berdasarkan atas masukan dari seluruh guru MA Muhammadiyah 9 Lamongan, kebijakan yang diambil oleh kepala madrasah mendapat dukungan penuh dari guru-guru. Guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan diberikan kebebasan di dalam tehnik mengajar, mengajar bisa menggunakan media online maupun media lainnya yang bersifat positif. 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 (Jidan 2022). Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa tindakan Kepala Madrasah dalam mengenali permasalahan kinerja guru di MA Muhammadiyah 9 Lamongan adalah orang-orang yang benar. Kepala Madrasah kemudian mengadakan diskusi dengan guru untuk mengambil keputusan serangkaian tindakan, melakukan interaksi interpersonal dengan guru, dan berkumpul umpan balik berupa gagasan dan gagasan berkaitan dengan tuntutan peningkatan kinerja guru. Keputusan Kepala Madrasah untuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan kegiatan adalah keputusan yang relevan dan praktis mengingat sumber daya madrasah dan kemampuan anggaran. Menggunakan pengawasan sebagai aktivitas pengaturan, sebagaimana dijelaskan pada penilaian kerja guru, bermanfaat untuk meningkatkan potensi dan kinerja guru, untuk meningkatkan standar pengajaran dan pembelajaran, dan untuk meningkatkan lembaga MA Muhammadiyah 9 Lamongan.

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 dalam (Yuliana 2021). Pengambilan keputusan kepala



madrasah dipengaruhi oleh misi lembaga. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi bahwa, program madrasah dibuat, dilaksanakan, dan dipilih oleh Kepala Madrasah berdasarkan persyaratan para guru. Guru merupakan sasaran kebijakan dalam hal ini keputusan Kepala Madrasah. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil bermanfaat dan mendapat dukungan dari seluruh guru MA Muhammadiyah 9 Lamongan.

### C. Implementasi <sup>12</sup> Kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Muhammadiyah 9

Berdasarkan uraian indikator dalam proses pembelajaran di MA Muhammadiyah 9 Lamongan penulis menyimpulkan bahwa <sup>12</sup> kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru cukup efektif melalui:

#### 1. Pengembangan profesional

Seorang guru yang professional 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. Kaitannya dengan penelitian ini adalah para guru di lokasi penelitian diberikan kesempatan oleh Kepala Madrasah untuk mempelajari ilmu-ilmu lain untuk meningkatkan keahliannya. Kemampuan guru menggunakan ragam metode mengajar, kemampuan guru menguasai teknologi komputer, dan keaktifan guru menguasai Bahasa Inggris dan Bahasa Arab. Terlihat Guru pengajar bahasa diwajibkan menggunakan bahasa yang diampunya. Data wawancara menunjukkan bahwa guru sering menggunakan variasi mengajar. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai kondisi antara lain: jadwal suatu mata pelajaran, jenis mata pelajaran, kelengkapan media belajar dan materi yang disajikan. Namun demikian, 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(Suhendar 2021).

Secara keseluruhan analisis indikator pengembangan profesi keguruan, terlihat upaya Kepala Madrasah di lokasi penelitian untuk membantu para

gurunya dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala Madrasah sudah tepat.

## 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. Kaitan dengan penelitian ini, sejumlah item indikator tentang kedisiplinan guru yang ditetapkan yaitu: memanfaatkan waktu mengajar, datang ke madrasah lebih awal dan memberi tugas bila tidak mengajar. Berdasarkan wawancara dengan informan terlihat bahwa guru dalam memanfaatkan waktu mengajar seringkali dilakukan, termasuk datang ke Madrasah lebih awal dan memberi tugas pengganti bila guru tidak masuk mengajar juga dilakukan oleh guru piket untuk menggantikan guru yang tidak hadir.

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. Dalam hal ini, Kepala Madrasah tetap memberi kebijakan bagi guru yang tidak mengajar jam pertama untuk menyelesaikan urusannya sebelum ke madrasah. Tetapi bagi guru yang mengajar jam pertama wajib di madrasah lebih awal. Dikemukakan oleh Jidan, bahwa: "Datang lebih awal ke madrasah itu disiplin yang bagus karena siswa bisa melihat kita datang, terutama yang ada mata pelajarannya jam pertama." Satu langkah yang patut ditiru di lokasi penelitian adalah kedisiplinan guru memanfaatkan waktu apabila tidak masuk kelas mengajar maka siswa diberi tugas sehingga mereka tetap belajar dan tidak berkeliaran mengganggu kelas lainnya yang sedang belajar.

Kinerja guru didefinisikan sebagai kegiatan guru berdasarkan kemampuan dan hasil yang dicapai secara profesional dan proposional (Harsono, Ali, and Fauzi 2023). 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 (Nurmasyitah, AR, and Usman 2015).

Menjadi guru profesional juga harus siap difungsikan sebagai orang tua kedua setelah orang tua kandung sebagai orang tua pertama. Itulah sebabnya guru perlu menguasai ilmu jiwa dan watak manusia untuk dapat diterapi dan dilayani secara tepat oleh para guru. Kewajiban yang diemban guru adalah kemampuan dasar untuk menjalankan tugas secara profesional (Yasin 2022). Satuan pendidikan yang bermutu tentu menghadapi berbagai kendala dan permasalahan yang solusinya harus dicarikan oleh Kepala Madrasah agar dapat menjadi madrasah yang lebih baik (Isradi et al. 2022).

Salah satu kendala yang dapat mempengaruhi kemajuan madrasah adalah menurunnya efektivitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Nurhayati et al. 2022). Penurunan kinerja ini berpengaruh pada satuan pendidikan, karena guru memiliki peran yang sangat besar dalam proses pelaksanaan pendidikan (Fikri and Wahyudi 2022). Keberhasilan Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah akan memberikan dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru (Sutarno 2023). Kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola sumber daya menjadi tolak ukur keberhasilan suatu madrasah (Rindaningsih 2018). 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 tersebut. 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 ) (Jidan 2022).

#### BAB IV KESIMPULAN

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 madrasahnyanya 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.

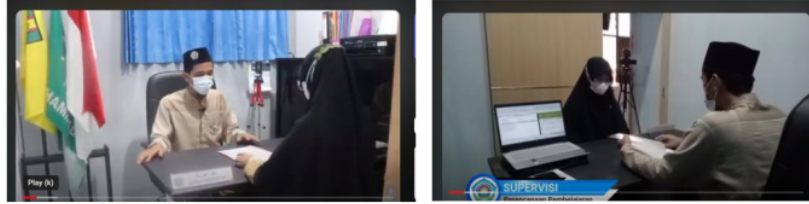
## REFERENSI

- Abd. Hamid. 2020. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Oleh." 12(July): 1–23.
- Febyola, Velerisa, Rizki Ananda, Alta Feros, and Citra Wulandari. 2023. "Policy Analysis of Principals' Competency in Primary Schools." *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 4(3): 1109–21.
- Fikri, Muhammad Ahsanul, and Wahyudi Wahyudi. 2022. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 3 Demak." *Jawda: Journal of Islamic Education Management* 2(2): 1–20.
- Firdha Aprilyani dan Syarifudin. 2016. "Penerimaan Peserta Didik Baru ( PPDB )." *"Sistem Informasi Penerimaan Peserta Didik Baru ( PPDB ) berbasis web pada SMA Budi Mulia Tangerang"* 2: 221–31.
- Hanim, Zaenab, Dian Septiana Sari, and Rahmat Soe. 2020. "Manajemen Pendidikan Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Principal ' s Leadership Policy in Improving the Effectiveness of Teacher Performance." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2(1): 43–60. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/30672/13501>.
- Harsono, Hapzi Ali, and Ahmad Fauzi. 2023. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Dari Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat." *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(4): h. 723.
- Hayati, Fitri, Riri Zulvira, and Nurhizrah Gistituati. 2021. "Lembaga Pendidikan: Kebijakan Dan Pengambilan Keputusan." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6(1): 100.
- Huda, Nurul. 2017. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(2): 52–75.
- Ilham, Ilham. 2021. "Kebijakan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar." *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 2(3): 154–61.
- Isradi, Muhammad et al. 2022. "The Spirit of Society Journal." *The Spirit of Society Journal* 6(1): 1–11. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/scj/index>.
- Jalaluddin, Null. 2023. "Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan." <https://lens.org/104-209-650-492-288>.
- Jidan. 2022. "Kebijakan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru." *Jurnal Bimbingan Konseling* 2(2).
- Marliani, R. 2023. "Perencanaan Personal Dan Sistem Perekrutan SDM ( Guru ) Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Pembelajaran* 1(2): 225–32.
- Muharnis, Muharnis, and Fadriati Fadriati. 2023. "Analisis Implementasi Kebijakan Kurikulum Pendidikan Nasional." *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter* 6(1): 49.
- Murni, Murni. 2018. "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." 3(5). <http://jurnal.stkipan-nur.ac.id/index.php/jipa/article/view/107>.
- Nasruddin, null. 2018. "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri1 Banda Aceh." 1(1). [https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=50605](https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=50605).
- Nurhayati, Nurhayati et al. 2022. "Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru

- Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(2): 634–44.  
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1009>.
- Nurmasyitah, Murniati AR, and Nasir Usman. 2015. “Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah.” *Administrasi Pendidikan* 3(2): 159–68.
- Pitriyani, Pipin. 2023. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari.” *Jurnal Global Futuristik* 1(1): 21–26.
- Rindaningsih, Ida. 2018. Buku Ajar Administrasi Dan Supervisi Pendidikan *Buku Ajar Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.
- Sibuea, Bismar, Suriyadi Suriyadi, Syafaruddin Siahaan, and Makmur Syukri. 2022. “Model Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru Smp Islam Terpadu Di Kota Pematang Siantar (Studi Kasus Smp It Cendekia Pematang Siantar).” *Warta Dharmawangsa* 16(3): 499–507.
- Slameto, Bambang S Sulasmono, and Krisma Widi Wardani. 2017. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya.” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 27(2): 38–47.  
<http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718>.
- Suhendar, Waway Qodratulloh. 2021. “Implementasi Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung.” *Humanika* 21(1): 69–82.
- Sutarno, Sutarno. 2023. “Supervision Management in Improving Madrasah Achievement in State Aliyah Madrasah.” *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 2(1): 53–65.
- Theodoridis, Theodoros, and Juergen Kraemer. *Analisis Kebijakan Pendidikan*.
- Wibowo, Adi, and Ahmad Zawawi Subhan. 2020. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3(2): 108–16.
- Yani, Asri et al. 2020. “Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Mappesona* 3(1).
- Yasin, Ilyas. 2022. “Guru Profesional, Mutu Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran.” *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 3(1): 61–66.

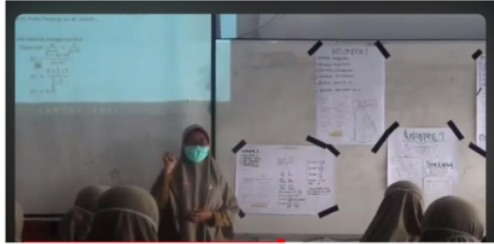
## Lampiran-Lampiran

### A. KEGIATAN SUPERVISI



**Kepala Madrasah sedang melakukan wawancara terkait persiapan administrasi supervisi di kelas**

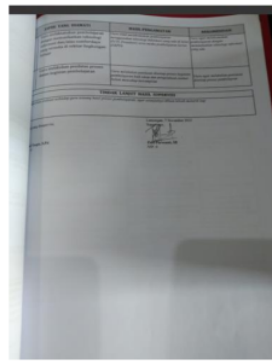
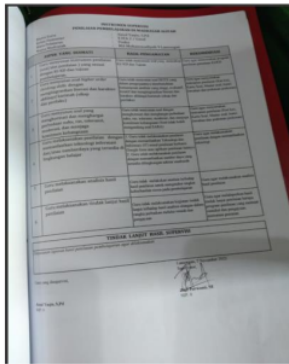
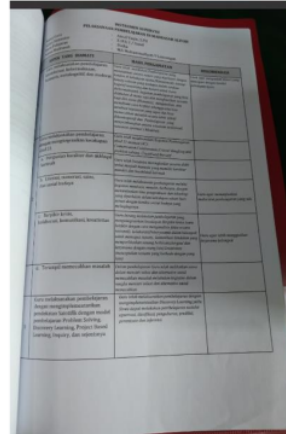
## B. Aktivitas Guru Yang di Supervisi



Pembelajaran di kelas saat supervisi berlangsung



### C. Berkas- berkas Supervisi



### D. SOP Kebijakan



**E. Foto – foto Wawancara**



**Wawancara dengan Bapak Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah 9 Lamongan**



**Wawancara dengan Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan**



**Wawancara dengan Ibu Waka Kurikulum MA Muhammadiyah 9 Lamongan**

# hki eviek latifah

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1** Ria Sandi. "Pendidikan islam dan kebijakan kepemimpinan di MI Muhammadiyah 14 Talang Ulu", Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 2022 **3%**

Publication
- 2** Leili Sholihatunnisa, M Imam Darmawansyah, Noviani Sa'adah, Wati Susilawati. "PROBLEMATIKA PENDIDIK DAN PESERTA DIDIK TERHADAP PELAJARAN MATEMATIKA", PRISMA, 2018 **1%**

Publication
- 3** Rasad Mulyadi, Anis Fauzi, Anis Zohriah. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Babunnajah Menes", Journal on Education, 2023 **1%**

Publication
- 4** Nadia Qurota A'yun. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah", Journal of Islamic Education and Innovation, 2022 **1%**

Publication

5

Tri Puji Hastuti, Soehartono Soehartono.  
"KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI TINJAU DARI  
SEGI HUKUM KEBIJAKAN PUBLIK", Jurnal  
Jurisprudence, 2018

Publication

1 %

6

Abdul Syaban, La Iru, Arsidik Asuru.  
"IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH  
DAERAH DI BIDANG PENDIDIKAN NON  
FORMAL PADA ANAK JALANAN DI KOTA  
KENDARI", SELAMI IPS, 2020

Publication

<1 %

7

Andy Pradana, Al Machfudz WDP. "Application  
of Potassium Fertilizer and Chicken Coop  
Fertilizer Against Growth and Production of  
Shallots (*Allium ascalanicum* L.)", Nabatia,  
2021

Publication

<1 %

8

Sadik, Erni Susilawati. "Motivasi Berprestasi  
Guru Berdasarkan Gaya Kepemimpinan  
Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan  
Martapura Kota Kabupaten Banjar",  
STILISTIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan  
Pengajarannya, 2019

Publication

<1 %

9

Ainur Rohmah, Masyqi Salma, M. Irsyad  
Muttaqin, Kaniati Amalia. "Manajemen  
Pengembangan Kurikulum di Sekolah MI Al-  
Istianah Sidoarjo", ARZUSIN, 2023

<1 %

10

Dalety Jelita Hayati, Suparno Suparno.  
"Efektivitas Buku Cerita Bergambar pada  
Keberhasilan Toilet Training Anak Usia 3-4  
Tahun", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak  
Usia Dini, 2020

Publication

<1 %

11

Asla De Vega, Hapidin Hapidin, Karnadi  
Karnadi. "Pengaruh Pola Asuh dan Kekerasan  
Verbal terhadap Kepercayaan Diri (Self-  
Confidence)", Jurnal Obsesi : Jurnal  
Pendidikan Anak Usia Dini, 2019

Publication

<1 %

12

Selamat Tulipri, Rahmat Hidayat,  
Hamengkubuwono Hamengkubuwono,  
Jumira Warlizasusi. "Evaluasi Kebijakan Kepala  
Madrasah dalam Meningkatkan  
Profesionalitas Guru MAS Al- Manshuriyah",  
Journal Of Administration and Educational  
Management (ALIGNMENT), 2020

Publication

<1 %

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      < 20 words

Exclude bibliography      On