
Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Menteri Agama Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah

Muh. Arif Ma'ruf^{1}, Chyryl Futuhana Ahmad², Agnes Yusra Tianti³*

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam

^{1,2}Jl. Soekarno-Hatta No.748, Bandung, 40614, Indonesia

**E-mail : Muhamadarifmaruf77@gmail.com*

ABSTRAK

Penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer menghadapi berbagai masalah. Masalah kepala sekolah terutama terkait dengan pengembangan sumber daya sekolah. Pada peraturan PMA nomor 58 tahun 2017 diharapkan mampu menjawab berbagai masalah tersebut. Kebijakan tersebut dievaluasi dengan kepala madrasah MTs Al-Basyariyah sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode evaluasi *logic model theory*. Pengambilan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Peneliti menemukan bahwa peraturan yang telah dibuat adalah titik ideal pada syarat dan kompetensi kepala madrasah yang berlaku bagi semua bentuk, yaitu madrasah yang dimiliki pemerintah atau masyarakat. Hanya saja pada madrasah yang dimiliki masyarakat, itu memiliki keleluasaan tersendiri sehingga bisa lebih mengembangkan madrasah nya.

Kata kunci: Evaluasi, Kebijakan Pendidikan, Kepala Madrasah

ABSTRACT

The implementation of education carried out by school principals as managers faces various problems. The principal's problems are mainly related to the development of school resources. PMA regulation number 58 of 2017 is expected to be able to answer these problems. The policy was evaluated with the madrasah head of MTs Al-Basyariyah as the research subject. This research uses a qualitative method with the logic model theory evaluation method. Data were collected through interviews, observations and documentation studies. Researchers found that the regulations that have been made are the ideal point on the requirements and competencies of madrasah principals that apply to all forms, namely madrasah owned by the government or the community. It's just that in community-owned madrasahs, it has its own discretion so that it can further develop its madrasah.

Keywords: Evaluation, Education Policy, Madrasah Principal

1. PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Agama dibentuk untuk mengatur dan menjaga standar kepemimpinan di lembaga pendidikan agama. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsistensi sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan. Pembuat kebijakan merumuskan hal tersebut mengikuti perkembangan dan problem yang dihadapi kepala sekolah. Purwanto dalam Alifah dan Triwiyanto (Alifah, 2020; Triwiyanto, 2015) menegaskan bahwa dalam sistem persekolahan di Indonesia pada umumnya, kepala sekolah memegang kedudukan tertinggi di sekolah, yaitu peran dan kepemimpinan kepala sekolah dalam segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan sekolah, baik secara internal maupun eksternal. Dibawah naungan kementerian agama, kepala sekolah diistilahkan sebagai kepala madrasah, jadi secara umum tugas dan fungsi keduanya itu sama hanya beda nomenklatur.

Pembentukan peraturan ini juga bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas kepala sekolah di lembaga pendidikan agama. Peraturan tersebut dapat mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepala sekolah secara jelas, serta menetapkan mekanisme evaluasi kinerja yang transparan. Salah satu alasan utama adalah untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di lembaga pendidikan agama adalah memberi petunjuk jelas mengenai kepala madrasah sebagai pemimpin ditingkat sekolah/madrasah. Peraturan tersebut dapat memberikan pedoman dan arahan yang tepat bagi kepala sekolah dalam mengembangkan program pendidikan agama yang efektif, meningkatkan kompetensi guru agama, dan memastikan penyelenggaraan pendidikan agama yang berkualitas. Selain itu peraturan ini dapat mengatur penggunaan dana, alokasi waktu, dan sumber daya lainnya dengan efisien dan efektif, sehingga mendukung penyelenggaraan pendidikan agama yang optimal.

Keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan yang bermutu bergantung pada kepemimpinan yang kuat dari masing-masing kepala sekolah (Al-Sada et al., 2017; Aydin et al., 2013; Bashori, 2016; Fitrah, 2017; Ginting & Haryati, 2012; Supriani et al., 2022; Triwiyanto, 2015), menurut Crawford M (2005:18) menegaskan bahwa manajer yang sukses adalah mereka yang organisasinya berhasil mencapai tujuannya. Pemimpin di tingkat sekolah berarti melaksanakan seluruh capaian Pendidikan secara umum dan tujuan yang sudah disepakati bersama dengan guru, komite sekolah ataupun pihak lainnya. Dalam penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah sebagai manajer menghadapi beberapa masalah. Masalah kepala sekolah terkait dengan pengembangan sumber daya sekolah. Sumber daya sekolah dapat diklasifikasikan menjadi sumber daya non manusia, sumber daya pribadi dan sumber daya fisik. Kepala madrasah saat ini menghadapi sejumlah masalah yang dapat mempengaruhi kinerja dan tantangan kepemimpinannya. Beberapa masalah yang umum dihadapi oleh kepala madrasah adalah sebagai berikut (Adelia & Mitra, 2021; Darmadji, 2015; Iskandar, 2019):

1. Kurangnya Sumber Daya Finansial: Kepala madrasah sering menghadapi kendala

dalam mengelola sumber daya finansial yang terbatas. Terbatasnya anggaran dapat membatasi kemampuan madrasah untuk menyediakan fasilitas, sumber belajar, dan pelatihan bagi guru. Kurangnya dana juga dapat mempengaruhi pelaksanaan program-program pendidikan yang diinginkan.

2. Kurangnya Ketersediaan Guru yang Kompeten: Salah satu masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah adalah kurangnya ketersediaan guru yang memiliki kompetensi yang memadai dalam mengajar mata pelajaran agama dan kurikulum yang relevan. Kepala madrasah perlu mengatasi tantangan ini dengan melakukan upaya rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.
3. Perubahan Kurikulum dan Kebijakan Pendidikan: Kepala madrasah juga dihadapkan pada perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan yang terus berkembang. Hal ini dapat menimbulkan tantangan dalam mengadaptasi madrasah dengan perubahan tersebut, seperti penyusunan program pembelajaran, pelatihan guru, dan penilaian kinerja.
4. Multitasking dan Beban Kerja yang Tinggi: Kepala madrasah sering kali harus menghadapi tuntutan multitasking dan beban kerja yang tinggi. Mereka bertanggung jawab atas berbagai aspek, termasuk manajemen administrasi, pengelolaan staf dan guru, hubungan dengan orang tua siswa, serta pengembangan kurikulum dan peningkatan mutu pendidikan.
5. Tantangan Teknologi dan Transformasi Digital: Kepala madrasah perlu menghadapi tantangan yang timbul dari transformasi digital dan perkembangan teknologi. Mereka harus mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam proses pembelajaran dan administrasi madrasah, serta memastikan guru dan siswa memiliki keterampilan yang diperlukan dalam penggunaan teknologi.

Kepala madrasah perlu mencari solusi kreatif dan strategis untuk mengatasi masalah-masalah ini. Mereka dapat melakukan kerjasama dengan pihak terkait, memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, dan berinovasi dalam pengelolaan madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan agama yang berkualitas (Lakisa et al., 2019; MUNDIR, 2016; Muspawi, 2020; Yumnah et al., 2023).

Tapi dari sudut pandang pembuat kebijakan di tataran pusat harus bisa mengakomodir yang kemudian nanti turun dalam bentuk peraturan sehingga bisa membantu kepala madrasah untuk menghadapi segala persoalan. Fattah (2000:80) mengatakan bahwa tugas dalam peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik yang menyangkut perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan sistem sekolah. Adanya Peraturan Menteri Agama nomor 58 tahun 2017 yang kemudian ada beberapa perubahan dengan turunya juga PMA nomor 24 tahun 2018 adalah untuk membantu kepala madrasah,

menjaring kepala madrasah yang kompeten. Kita perlu mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut bisa mengakomodir kebutuhan kepala madrasah dan membantu kerja kepala madrasah dalam peningkatan kualitas pendidikan ditingkat teknis yaitu sekolah. Maka diperlukannya evaluasi terhadap kebijakan tersebut.

Pengertian evaluasi dalam arti luas adalah suatu proses dalam merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat berbagai alternatif keputusan (Kreber et al., 2001). Menurut Anderson dalam Winarno (2008:166), secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak pelaksanaan kebijakan tersebut. Menurut Lester dan Stewart (Winarno, 2008:166) Evaluasi kebijakan dapat dibagi menjadi dua tugas terpisah. Tugas pertama adalah menentukan konsekuensi kebijakan dengan menggambarkan dampaknya. Tugas lainnya adalah mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan terhadap standar atau kriteria yang diberikan. Dalam evaluasi kebijakan, baik tahap implementasi kebijakan maupun hasil (results) atau efek (dampak) dari kegiatan suatu kebijakan atau program tertentu diukur dan dievaluasi untuk menentukan langkah-langkah yang dapat diambil. termasuk di masa depan.

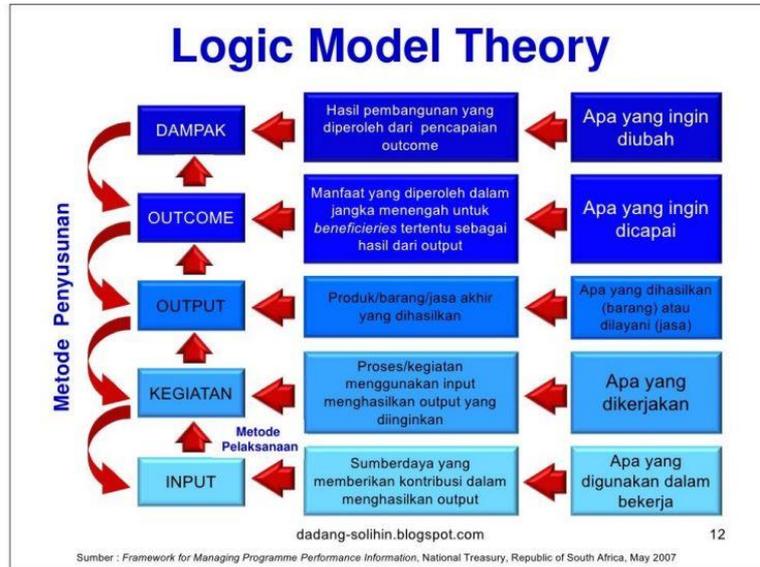
Evaluasi ini melihat mengapa kebijakan tersebut diadopsi dan menentukan apakah kebijakan tersebut berhasil atau gagal. Jika berhasil, kebijakan tersebut akan terus dipantau dan dievaluasi seiring dengan perubahan pasar dan lingkungan hukum. Namun, kebijakan yang gagal harus mempertimbangkan apakah dasar dari kebijakan tersebut didasarkan pada data yang salah, keadaan yang tidak terduga, atau teori yang salah. Menurut Vending, evaluasi mengacu pada intervensi pemerintah, yaitu perubahan sosial politik dan administrasi yang direncanakan, seperti kebijakan publik, program publik, dan layanan publik. Evaluasi kebijakan ditinjau dari proses/siklus kebijakan publik terjadi paling akhir setelah implementasi kebijakan, sehingga wajar kebijakan publik yang diambil diimplementasikan kemudian dievaluasi. Menurut Parsons (2005), analisis kebijakan publik dapat dilakukan mulai dari proses perumusan kebijakan hingga proses implementasi dan evaluasi kebijakan. Kajian evaluasi kebijakan menjadi penting karena hasil evaluasi menentukan apakah suatu program atau kebijakan dapat dilanjutkan atau tidak. Oleh karena itu, penelitian evaluasi kebijakan tidak dapat dianggap sebagai proses formal biasa, melainkan penelitian evaluasi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Jika data yang digunakan untuk membuat kebijakan pada awalnya salah, bahkan program yang diimplementasikan dengan baik pun bisa gagal. Perubahan lingkungan juga dapat menyebabkan kegagalan kebijakan jangka pendek. Teori yang salah berarti kepemimpinan mengharapkan hasil yang didasarkan pada gagasan yang baik namun tidak pasti. Para pemimpin akan mengevaluasi kebijakan yang gagal untuk melihat apakah ada

efek samping lain yang menguntungkan dari kebijakan tersebut. Jadi sangat urgent Ketika kebijakan yang sudah dirumuskan bahkan sudah berjalan beberapa tahun untuk di evaluasi sehingga bisa benar-benar berdampak dan mengakomodir objek kebijakan.

James Anderson dalam Winarno (2008 : 229) membagi evaluasi kebijakan dalam tiga tipe, masing-masing tipe evaluasi yang diperkenalkan ini didasarkan pada pemahaman para evaluator terhadap evaluasi, sebagai berikut: a. Tipe pertama Evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Bila evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional, evaluasi kebijakan dipandang sebagai kegiatan yang sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri. b. Tipe kedua Merupakan tipe evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program-program tertentu. Tipe evaluasi ini lebih membicarakan sesuatu mengenai kejujuran atau efisiensi dalam melaksanakan program. c. Tipe ketiga Tipe evaluasi kebijakan sistematis, tipe kebijakan ini melihat secara obyektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauhmana tujuan-tujuan yang telah dinyatakan tersebut tercapai (Achadah, 2019; Mardiah & Syarifudin, 2018; Maulida, 2015, 2017).

Penulis lebih memilih tipe ketiga yaitu evaluasi kebijakan sistematis, sejauh mana dampak dari kebijakan PMA Nomor 58 tahun 2017 terhadap kepala madrasah. Adapun sistematika yang dipakai untuk mengevaluasi adalah metode Logic Model Theory. Menurut Bickman bahwa logic model adalah sebuah model evaluasi yang dapat dipercaya, mudah dipahami untuk memecahkan masalah yang telah identifikasi. Ia menambahkan bahwa logic model dapat menjadi dasar untuk gambaran yang meyakinkan tentang kinerja yang diharapkan program (Wholey, 2010:1). Frechtling (2007) berpendapat bahwa logic model adalah alat yang menggambarkan sesuatu yang mendasari teori perubahan dari sebuah intervensi, terhadap hasil dan kebijakan. Sedangkan John Rogard Tabori dkk (2001) menyebutkan bahwa logic model adalah representasi gambaran dari sebuah proyek atau program. logic model merupakan sebuah visualisasi keterkaitan antara layanan yang diharapkan dan hasil yang diinginkan. Connel dan Kubis (2008) menjelaskan bahwa logic model adalah suatu gambaran yang sistematis mengenai teori perubahan, ia merupakan studi kumulatif dari keterkaitan antara aktifitas, outcomes dan konteks, atau untuk melihat bagaimana dan mengapa sebuah program bekerja. Sehingga dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa logic model adalah sebuah model yang sistematis untuk menggambarkan perubahan yang terjadi, serta menjabarkan hubungan logis antar tiap komponen, biasanya ditandai dengan hubungan kausalitas (sebab-akibat)(Carrion et al., 2021; McLaughlin & Jordan, 2015). Adapun model logic theory menurut dadang solihin adalah sebagai berikut.



Model teori perubahan program- untuk mengatur mengilustrasikan

logika dan membantu program dan kegiatan dan

tujuan mereka. Para evaluator sering kali membutuhkan ilustrasi ini untuk membantu mereka memahami dengan tepat apa yang ingin dilakukan oleh inisiatif yang diusulkan dan perubahan apa yang diharapkan dari inisiatif tersebut. Bagi para evaluator program, memahami perkembangan program yang diinginkan dari intervensi (kegiatan) ke hasil (tujuan) akan mendorong penyusunan pertanyaan evaluasi dan rencana evaluasi.

Melihat permasalahan dan metode evaluasi yang dipakai maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut. 1) bagaimana proses pemilihan kepala madrasah? Hal itu sebagai proses input dari peraturan ini. 2)bagaimana proses kerja kepala madrasah? Sebagai tahapan proses dalam logic theory. 3)apa tujuan dari PMA nomor 58 tahun 2017 ini? Sebagai proses output program. 4)bagaimana manfaat yang diperoleh oleh objek kebijakan (kepala madrasah)? sebagai proses outcome program. Terakhir 5) bagaimana dampak dari peraturan ini kepada kepala madrasah? Hal tersebut melihat sejauh mana kebijakan tersebut mengakomodir kepala madrasah atau belum. Adapun objek penelitian adalah Kepala Madrasah MTS Al-Basyariyah Kabupaten Bandung.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, adapun metodenya adalah evaluatif research atau penelitian evaluasi, sedangkan model yang dipilih yaitu logic model yang terdiri dari beberapa komponen yaitu input, proses, output, outcome, dampak. Data diperoleh menggunakan observasi, studi dokumen, wawancara. Sumber data adalah

Kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah Al-Basyariyah Kabupaten Bandung. Selanjutnya untuk Teknik analisis data menggunakan studi narasi. Menurut Saleh (2017) Analisis naratif merujuk pada sekumpulan metode untuk menafsirkan teks yang sama-sama memiliki bentuk paparan. Kerangka atau langkah-langkah penyajian dan analisis data, adalah Organisasi data, Pembacaan memoing. Mendeskripsikan dan Mengklasifikasikan data menjadi kode dan tema, Menafsirkan data, terakhir yaitu Menyajikan, memvisualisasikan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori model logika memberikan dasar logis yang sistematis dan terstruktur untuk merencanakan dan mengimplementasikan program. Ini membantu menggambarkan hubungan kausal antara berbagai komponen program, mengidentifikasi asumsi yang mendasari program, dan menguraikan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun hasil dari penelitian kami mengenai Evaluasi Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah adalah sebagai berikut.

3.1. Tahapan Input

Tahapan ini merupakan sumber daya, seperti dana, personel, atau fasilitas fisik, yang diperlukan untuk melaksanakan program. Masukan juga dapat mencakup pengetahuan, keahlian, atau dukungan dari pihak-pihak terkait. Tahapan ini menjawab bagaimana proses penjangkaran kepala madrasah. Menurut PMA Nomor 58 tahun 2017 dan diperbaharui mengenai syarat kepala madrasah dengan PMA nomor 24 tahun 2018 adalah a. beragama Islam; b. memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an; c. berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi; d. memiliki pengalaman manajerial di Madrasah; e. memiliki sertifikat pendidik; f. berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat; g. memiliki pengalaman mengajar paling singkat 9 (sembilan) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan 6 (enam)- 4 - tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat; h. memiliki golongan ruang paling rendah III/c bagi guru pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan inpassing bagi guru bukan pegawai negeri sipil; i. sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah; j. tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; k. memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan l. diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh calon kepala madrasah adalah kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisor, dan sosial. Kemudian proses seleksinya menurut pasal 9 ayat 2 dilakukan oleh tim khusus terdiri atas unsur: kantor

wilayah kementerian agama provinsi; kantor kementerian agama kabupaten/kota; dan pengawas.

Pada kenyataan di lapangan, kepala madrasah Mts Al-Basyariyah menyatakan bahwa proses pemilihan kepala madrasah diangkat oleh tim Yayasan, karena memang madrasah ini dibawah naungan Yayasan. Pemilihannya pun per periodic sekitar 5 tahun sekali, Adapun kemungkinan untuk tetap menjabat pada periode berikutnya itu tergantung rapat evaluasi Yayasan apakah memang pantas untuk dilanjutkan atau tidak. Kriteria menjadi kepala sekolah itu dilihat kompeten atau tidaknya seorang guru untuk mengemban amanah tersebut. Meskipun dimiliki yayasan, tetap memperhatikan profesionalisme pekerjaan tersebut. Dilihat dari syarat atau kriteria khusus yang sudah ditentukan pada uraian diatas pada PMA nomor 58 tahun 2017, bahwa madrasah ini tidak semuanya berpatokan pada syarat tersebut. Ada beberapa yang diambil dan yang tidak, karena memang pemilik madrasah ini adalah keluarga, maka jabatan akan dipertimbangkan dari hubungan kekerabatan dengan tetap mempertimbangkan kompetensi.

Jika kita analisis dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa peraturan yang telah dibuat adalah titik ideal pada syarat dan kompetensi kepala madrasah yang berlaku bagi semua bentuk, yaitu madrasah yang dimiliki pemerintah atau masyarakat. Hanya saja pada madrasah yang dimiliki masyarakat, itu menjadi patokan tetapi tidak semuanya dipakai pada seleksi kepala madrasah. Hal tersebut memiliki alasan bahwa jika bukan hubungan kekeluargaan, akan siapa lagi yang memegang Amanah tersebut, karena bisa jadi tidak sejalan antara visi, misi dan tujuan. Jadi pihak yayasan lebih baik memiliki orang yang berkompeten tapi masih ada hubungan kekeluargaan. Adapun titik kritis pada peraturan tersebut seharusnya mengatur bagaimana kepemimpinan di madrasah yang dimiliki oleh masyarakat.

3.2. Tahapan Proses

Tahapan ini merupakan aktivitas dan intervensi yang dilakukan dalam program. Ini melibatkan langkah-langkah konkret yang diambil untuk mencapai tujuan program, seperti pelatihan, pendidikan, atau kegiatan lainnya. Hal ini menjawab bagaimana proses kerja kepala madrasah atau apa saja yang dikerjakan oleh kepala madrasah. Kepala Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 memiliki tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pada ayat (2) Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru Madrasah.

Kemudian dalam pasal 4 kepala madrasah memiliki fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi, dan evaluasi. Sedangkan tanggung jawabnya ada pada pasal 5 yaitu : a. menyusun rencana kerja jangka menengah untuk masa 4 (empat) tahun; b. menyusun rencana kerja tahunan; c. mengembangkan kurikulum; d. menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan; e. menandatangani ijazah, surat keterangan hasil ujian akhir, surat keterangan pengganti ijazah, dan dokumen akademik

lain; f. mengembangkan nilai kewirausahaan; dan g. melakukan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kepala madrasah Mts Al-Basyariyah menyatakan bahwa.

"alhamdulillah semua pekerjaan kepala madrasah di madrasah Mts Al-Basyariyah sudah sesuai dengan prosedural yang sudah ditetapkan, secara global mulai dari manajemen madrasah yang mengacu pada 8 standar Pendidikan nasional yaitu ada standar isi, proses, kompetensi lulusan, penilaian Pendidikan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan"

Dilihat dari hal tersebut, madrasah dikelola secara professional, kepala madrasah melaksanakan fungsinya sesuai dengan peraturan PMA nomor 58 tahun 2017 yaitu fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisor dan evaluasi. Bersama-sama juga dengan mengelola 8 standar nasional Pendidikan, kepala madrasah Menyusun rencana kerja jangka menengah atau Panjang untuk pengembangan madrasah dibawah yayasan. Guru-guru dibagi tugasnya sesuai dengan porsinya dan mengurus administrasi lainnya.

Bisa kita evaluasi bahwa dari proses yang ada sudah sesuai dengan PMA nomor 58 tahun 2017, Adapun teknis-teknis berkenaan dengan metode tiap sekoalh/madrasah memiliki cirinya masing-masing. Jadi kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawab yang ada di peraturan itu relevan dengan kenyataannya.

3.3. Tahapan Output

Output merupakan hasil langsung dari proses atau intervensi program. Keluaran dapat berupa produk, layanan, atau perubahan yang dihasilkan dari program tersebut, misalnya jumlah peserta yang terlatih, materi pelatihan yang dikembangkan, atau modul pembelajaran yang diproduksi. Dalam konteks kebijakan ini adalah menjawab bagaimana tujuan dari PMA nomor 58 tahun 2017 dan pengimplementasinya seperti apa. Tujuan dari kebijakan ini bisa terlihat di bagian awal yaitu menimbang point a bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan madrasah yang efektif, efisien, dan akuntabel, perlu mengatur mengenai kepala madrasah. Efektif menurut Peter F. Drucker adalah mengerjakan pekerjaan yang benar (doing the right things), sedangkan efisien menurutnya adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar (doing things right). Sedangkan akuntabel menurut Poae dan Saerang (2013:29) akuntabilitas mengandung arti pertanggungjawaban, baik oleh orang-orang maupun badan-badan yang dipilih, atas pilihan- pilihannya dan tindakannya.

Kepala madrasah melaksanakan sesuai fungsi yang tadi ditahapan proses yaitu perencanaan, pengelolaan, supervisi, dan evaluasi. Berkenaan dengan tujuan berdasar pada cara kerja, itu menimbulkan efek yang baik pada hasil kinerja. Bukti bahwa Mts Al-Basyariyah memiliki siswa sebanyak 500-orang itu adalah jumlah siswa yang cukup banyak. Prestasi-prestasi yang diraih itu adalah bukti bahwa dari perencanaannya yang baik dan terukur. Pengelolaannya juga cukup baik karena dengan mengelola jumlah tersebut tidak mudah dan apalagi mempertahankannya. Jadi catatan bahwa indicator akuntabel disini yang cukup sulit diukur. Pada pelaksanaannya, bisa dilihat dari rapat evaluasi, respon orang tua yang terhimpun pada komite sekolah, kemudian dengan cara akreditasi,

dan pengawas sekolah me-supervisi kepala madrasah. Seharusnya pada peraturan ini dijabarkan secara operasional mengenai tujuan dari PMA nomor 58 tahun 2017 yaitu efektif, efisien dan akuntabel. Langkah-langkah perlu dibuat sebagai bahan untuk acuan kepala madrasah dalam bertindak, sehingga bisa tercapai apa yang menjadi tujuan tersebut.

3.4. Tahapan Outcome

Tahapan ini merupakan perubahan atau efek yang diharapkan terjadi sebagai hasil dari program. Tahapan ini menjawab bagaimana manfaat yang diperoleh oleh objek kebijakan yaitu kepala madrasah. Manfaat kebijakan bagi objek kebijakan, atau pihak yang menjadi sasaran atau objek dari kebijakan tersebut, dapat sangat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan kebijakan yang diterapkan.

Manfaat yang dirasakan oleh kepala madrasah selaku pelaksana kebijakan cukup memberikan manfaat untuk kepala madrasah, pekerjaannya menjadi lebih terarah, teratur dan tertib. Apalagi dicantumkan tugas dan fungsi kepala madrasah, hal itu menjadi bahan pijakan bagi pimpinan tersebut. Jika ada pekerjaan diluar hal tersebut tetapi memang harus dilaksanakan, hal itu tetap memberikan keleluasaan kepada pimpinan dan dari segi waktu tidak terhambat. Kebijakan kepala madrasah membantu dalam pengelolaan sumber daya yang efisien di lembaga. Kepala sekolah dapat merancang kebijakan yang tepat untuk mengelola anggaran, fasilitas, peralatan, dan sumber daya lainnya. Dengan pengelolaan yang efisien, lembaga dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan mengoptimalkan kondisi belajar mengajar.

Melalui kebijakan yang mendukung pelatihan dan pengembangan kontinu, kepala madrasah dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar mereka, memperkaya pengetahuan mereka, dan mengadopsi praktik terbaik dalam pendidikan. Ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga. Kemudian Kepala madrasah dapat menerapkan kebijakan yang mendorong keamanan, disiplin, dan kerjasama di antara siswa dan staf. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, kepala sekolah memungkinkan siswa dan guru untuk berpartisipasi secara optimal dalam proses pembelajaran.

3.5. Tahapan Dampak

Tahapan ini menjawab bagaimana dampak dari peraturan ini kepada kepala madrasah? Hal tersebut melihat sejauh mana kebijakan tersebut mengakomodir kepala madrasah atau belum. Kepala madrasah menyatakan bahwa sudah cukup terakomodir dari segi tugas dan fungsi bagaimana pimpinan bisa mengembangkan madrasah kedepan. Tapi bisa jadi peraturan ini beradaptasi dengan perkembangan jaman, seperti Ketika COVID-19 tidak terencana mengenai pembelajaran daring, tapi karena keadaan, memaksa harus dengan metode tersebut. Ketika sekarang tidak covid pun metode tersebut dipakai, hal ini bisa diatur dalam peraturan tersebut mengenai pembelajaran daring atau WFH (Work from home) bahkan WFA (Work From Anywhere), jadi bisa kedepannya guru-guru atau yang berkecimpung di dunia Pendidikan bisa bekerja dari mana saja, murid pun demikian, bisa jadi belajar tentang kehidupan atau apapun itu dari mana saja.

Jadi yang catatan itu peraturan harus mengikuti perkembangan jaman, karena jaman begitu cepat berbeda dengan jaman generasi X, kepala madrasah hal tersebut termasuk generasi X, perkembangannya tidak begitu cepat, beberapa perubahan dialaminya secara kurang cepat, maka peraturan pun beradaptasi dengan jaman.

Selanjutnya menurut pada PMA 58 tahun 2017 tersebut bahwa tipe kepala madrasah itu ada 3 yaitu Kepala Madrasah di negeri, Kepala madrasah di swasta, ada kepala madrasah non pns di swasta. Pada Mts Al Basyariyah termasuk pada tipe yang ketiga, jadi keleluasaan yang diberikan oleh peraturan tersebut memberikan dampak yang baik bagi pengembangan madrasah. Meskipun tiap kepala madrasah harus mengacu pada peraturan, tetapi pada kepala madrasah di swasta bisa lebih ber-improvisasi mengenai cara, pengelolaan dsb. Seperti contoh waktu sekolah itu dari senin-jumat, sabtu dan minggu adalah libur atau kegiatan pribadi bagi yang santri. Hal tersebut merupakan waktu ideal yang sudah ditetapkan oleh pihak yayasan dan madrasah dari dulu. Kemudian karena tempat madrasah nya luas, bisa belajar diluar kelas, orang tua bisa mengikuti dan mendampingi belajar di alam atau di bawah pohon, hal tersebut untuk memacu anak peka pada lingkungan luar. Kemudian karena bersentuhan langsung dengan masyarakat, jadi siswa bisa *learning by doing* (belajar sambil melakukan). Semua improvisasi yang dilakukan tersebut sangat membantu pengembangan madrasah berbeda dengan di madrasah negeri.

4. SIMPULAN

Evaluasi pada Peraturan Menteri Agama Nomor 58 tahun 2017 ini pada tahap input meliputi bahwa peraturan yang telah dibuat adalah titik ideal pada syarat dan kompetensi kepala madrasah yang berlaku bagi semua bentuk, yaitu madrasah yang dimiliki pemerintah atau masyarakat. Hanya saja pada madrasah yang dimiliki masyarakat, itu menjadi patokan tetapi tidak semuanya dipakai pada seleksi kepala madrasah. Kemudian pada tahap proses sudah sesuai, adapun teknis-teknis berkenaan dengan metode tiap sekolah/madrasah memiliki cirinya masing-masing. Jadi kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawab yang ada di peraturan itu relevan dengan kenyataannya. Pada tahap output/tujuan, berkenaan dengan tujuan berdasar pada cara kerja, peraturan itu menimbulkan efek yang baik pada hasil kinerja. Tapi seharusnya pada peraturan ini dijabarkan secara operasional mengenai tujuan dari PMA nomor 58 tahun 2017 yaitu efektif, efisien dan akuntabel. Kemudian pada tahap outcome, Manfaat yang dirasakan oleh kepala madrasah selaku pelaksana kebijakan cukup memberikan manfaat untuk kepala madrasah, pekerjaannya menjadi lebih terarah, teratur dan tertib. Terakhir tahap dampak, sudah cukup terakomodir dari segi tugas dan fungsi bagaimana pimpinan bisa mengembangkan madrasah kedepan dengan diberikannya keleluasaan untuk ber-*improvisasi*. Tapi peraturan ini harus bisa beradaptasi dengan perkembangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Achadah, A. (2019). Evaluasi dalam pendidikan sebagai alat ukur hasil belajar. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial*, 6(1), 97–114.
- Adelia, I., & Mitra, O. (2021). Permasalahan pendidikan islam di lembaga pendidikan madrasah. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21(01), 32–45.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Alifah, S. (2020). Peran Supervisi dan Monitoring Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), 687–692.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806–811.
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta Dib Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 19–28.
- Carrion, A. J., Miles, J. D., Thompson, M. D., Journee, B., & Nelson, E. (2021). Program evaluation through the use of logic models. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 13(7), 789–795.
- Darmadji, A. (2015). Pengembangan Madrasah Berbasis Manajemen Mutu Total Untuk Meningkatkan Moral Bangsa. *El-Tarbawi*, 8(1), 1–18.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(2).
- Iskandar, W. (2019). Analisis kebijakan pendidikan dalam perspektif madrasah. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 1–22.
- Kreber, C., Brook, P., & Policy, E. (2001). Impact evaluation of educational development programmes. *International Journal for Academic Development*, 6(2), 96–108.
- Lakisa, N., Yahiji, K., & Posangi, S. S. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Implikasi Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Gorontalo. *Irfani*, 15(2), 59–75.
- Mardiah, M., & Syarifudin, S. (2018). Model-model evaluasi pendidikan. *MITRA ASH-SHIBYAN: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2(1), 38–50.
- Maulida, A. (2015). METODEDEDAN EVALUASI PENDIDIKAN AKHLAK DALAM HADITS NABAWI. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 4.
- Maulida, A. (2017). Metode dan Evaluasi Pendidikan Akhlak dalam Hadits Nabawi. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(07), 197.
- McLaughlin, J. A., & Jordan, G. B. (2015). Using logic models. *Handbook of Practical Program Evaluation*, 62–87.
- MUNDIR, A. (2016). Pemimpin Profesional Madrasah. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 4(2).
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402–409.
- Saleh, S. (2017). Analisis Data Kualitatif. In *Pustaka Ramadhan*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>

- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Triwiyanto, T. (2015). Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan untuk penilaian kinerja manajerial kepala sekolah. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34(1).
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104.