



## Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (*Study Kasus pada SMK Muhammadiyah Parung*)

Irfan Rizka Akbar<sup>1</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>, Azhar Affandi<sup>3</sup>, Sidik Priadana<sup>4</sup>, Heri Erlangga<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Bandung, Jawa barat, Indonesia.

<sup>3,4,5</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

<sup>a</sup>Studen Of Doctoral Program In Management Science, Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

E-mail: [dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-03  <b>Keywords:</b> Policy; Principal; Teacher Competence; Muhammadiyah Vocational School.	The purpose of research with this qualitative approach is to produce an answer that is natural and appropriate so that it can be implemented: (1) Knowing the policy of the Head of School towards human resources at SMK Muhammadiyah Parung. (2) Knowing the Principal's policy on Teacher Competence at SMK Muhammadiyah Parung. (3) Knowing the Principal's policy on environmental conditions at SMK Muhammadiyah Parung. This study uses a qualitative descriptive research method with interview results reflecting that the existing policies at SMK Muhammadiyah Parung are quite good. This is based on the answers of school leaders, it is necessary for leaders to evaluate policies to improve teacher competence in order to achieve the vision and mission of SMK Muhammadiyah Parung.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-03  <b>Kata kunci:</b> Kebijakan; Kepala Sekolah; Kompetensi Guru; SMK Muhammadiyah.	Tujuan riset dengan pendekatan kualitatif ini untuk menghasilkan suatu jawaban yang bersifat natural dan tepat agar dapat diimplementasikan: (1) Mengetahui kebijakan Kepala Sekolah terhadap sumber daya manusia di SMK Muhammadiyah Parung. (2) Mengetahui kebijakan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru pada SMK Muhammadiyah Parung. (3) Mengetahui kebijakan Kepala Sekolah terhadap terhadap keadaan lingkungan pada SMK Muhammadiyah Parung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Hasil wawancara mencerminkan bahwa kebijakan yang ada di SMK Muhammadiyah Parung yaitu cukup baik. Hal ini didasarkan dari jawaban-jawaban pimpinan sekolah, perlu kiranya pimpinan melakukan evaluasi kebijakan untuk meningkatkan kompetensi guru demi tercapainya visi dan misi SMK Muhammadiyah Parung.

### I. PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu guru, dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas,

laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan oleh setiap manusia. Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pengajaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh sebab itu peran pendidikan menjadi sangat penting bagi manusia, karena pendidikan mampu memberikan perubahan tingkah laku bagi setiap

pelakunya.

Lembaga pendidikan, salah satunya adalah sekolah, dapat dikatakan bermutu dan memiliki peran aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satu indikasinya adalah jika terdapat pemimpin dan guru yang bertanggung jawab, profesional dibidangnya, dan memiliki nilai moral yang tinggi. Sebagai pemimpin dalam satu lembaga pendidikan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas, kemampuan manajemen dan kualitas yang mumpuni. Kualitas kepemimpinan bertujuan agar kepala sekolah dapat mengambil keputusan secara cepat, dan mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas dengan jujur, tanggungjawab, efektif dan efisien.

Berbagai kasus menunjukkan masih banyak kepala sekolah yang terpaksa dengan urusan-urusan administrasi. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat karena disamping menjadi kepala sekolah, ia masih dibebani tugas mengajar. Ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan guru sebagai kepala sekolah, bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, perwujudan dari fungsi kepala sekolah sebagai edukator. Kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja semakin handal, profesional serta tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan dinamika perubahan lingkungan serta mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Dengan demikian kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas-tugas harus sadar dan mampu akan pentingnya pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh masing-masing satuan organisasi/sekolah yang dipimpinnya.

Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pemimpin dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya profesionalitas para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru di SMK Muhammadiyah Parung. Profesionalitas kerja yang tinggi dalam organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar Profesionalitas kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah

yang dapat mempengaruhi profesionalitas kerja itu.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2002:97) bahwa kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain. Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.

1. Kepala sekolah bertanggung jawab dan bertanggungjawabkan. Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
2. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.
3. Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual, kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang feasible. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
4. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
5. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

6. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut, seperti halnya diungkapkan di muka, banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output), berdasarkan masalah-masalah tersebut, adapun pemecahannya adalah:

1. Pembinaan kemampuan profesional kepala sekolah

Wadah-wadah yang telah dikembangkan dalam pembinaan kemampuan profesional kepala sekolah adalah musyawarah kepala sekolah (MKS), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), pusat kegiatan kepala sekolah (PKKS). Disamping itu, peningkatan dapat dilakukan melalui pendidikan, dengan program sarjana atau pasca sarjana bagi para kepala sekolah sesuai dengan bidangnya, sehingga tidak terlepas dari koridor disiplin ilmu masing-masing.

2. Revitalisasi MKKS

Melalui MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) dapat dipikirkan bagaimana menyiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metoda dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan mengefektifkan MKKS semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan kepala sekolah dalam kegiatan pendidikan dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

3. Peningkatan disiplin

Dalam menumbuhkan kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya di sekolah.

4. Pembentukan kelompok diskusi profesi

Kelompok diskusi profesi dapat dibentuk untuk mengatasi tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas kependidikan di sekolah yang melibatkan pengawas sekolah, komite sekolah atau orang lain yang ahli dalam memecahkan masalah yang dihadapi kepala sekolah dan tenaga kependidikan.

5. Peningkatan layanan perpustakaan dan penambahan koleksi

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme kepala sekolah adalah tersedianya buku yang dapat menunjang kegiatan sekolah dalam mendorong visi menjadi aksi. Karena akan sangat sulit dapat mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme kepala sekolah jika tidak ditunjangkan oleh sumber belajar yang memadai.

Data yang diperoleh tentang kelulusan siswa SMK Muhammadiyah Parung tahun ajaran 2017-2018 adalah 100% lulus. Akan tetapi Nilai Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) siswa SMK Muhammadiyah Parung masih dalam angka yang memprihatinkan, jika diukur oleh skala standar ketuntasan belajar di SMK Muhammadiyah Parung yaitu nilai 75. Dari 211 siswa hanya 10% yang mampu mencapai atau melebihi angka 75, angka standar ketuntasan belajar di SMK Muhammadiyah Parung, 70% diantara nilai 60-74 dan 20% sisanya bernilai <60.

**Tabel 1.** Data Nilai UN

Tahun Ajaran	Jumlah Peserta	Rentang Nilai UN (prosentase)		
		< 60	60-75	>75
2013/2014	179	3%	87%	10%
2014/2015	189	10%	72%	18%
2015/2016	189	13%	50%	37%
2016/2017	215	10%	60%	30%
2017/2018	211	20%	70%	10%

Dari table di atas menunjukkan penurunan linai prestasi belajar jika diukur dari Nilai Ujian Nasional siswa. Latar belakang terbentuknya prestasi siswa dalam proses kegiatan belajar mengajar dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan yang kepala sekolah berikan terhadap tenaga

pendidik maupun siswa. Menyimak pada kasus diatas bahwa sangatlah penting arti kebijakan kepala sekolah dalam menyikapi prestasi siswa. Hal ini tentunya di dukung dari segi profesionalitas tenaga pendidik, keadaan sekolah dan sarana prasarana sekolah yang baik.

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;1) menyatakan "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Kemudian definisi Manajemen menurut Massie yang dikutip oleh Azhar Arsyad (2002;1) menyatakan "Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengerahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama".

Segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Hal tersebut diperkuat pendapat Luthans (2006:638) menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai sekelompok proses kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut. Menurut pendapat Mulyasa dalam Koswara, dkk (2008:131) kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian. Kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut seperti: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sugiono (2012:9) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan asumsi bahwa dalam penelitian ini data yang akan di analisis dan di bahas merupakan data yang didapat dari pengalaman yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil pengamatan, hasil kuesioner, dan hasil *interview* serta *focus group discussion* yang dilakukan bersama pimpinan SMK Muhammadiyah Parung. Dalam penelitian ini, penulis sebagai informansi kunci yang akan memberikan gambaran yang benar dengan memperhatikan keterkaitan penelitian yang penulis lakukan.

### 1. Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah Parung

Kompetensi guru dapat berkembang dengan kebijakan yang telah ditetapkan kepala sekolah. Dalam segi peraturan dan ketertiban, guru akan lebih bersemangat untuk menjadi guru yang berkompetensi sesuai dengan ketentuan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

### 2. Strategi SMK Muhammadiyah Parung

#### a. Kekuatan Menghadapi Peluang

- 1) Membuat Promosi pada media cetak maupun tayang untuk menarik minat siswa
- 2) Perluasan pangsa pasar
- 3) Meningkatkan kualitas SDM
- 4) Meningkatkan kualitas serta mutu tenaga pendidik

#### b. Pemanfaatan Peluang dalam Meminimalkan Kelemahan

- 1) Meningkatkan efisiensi biaya
- 2) Mengusahakan pengembangan dan pelatihan SDM

#### c. Menggunakan Kekuatan dalam Mengatasi Ancaman

- 1) Meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik
- 2) Meningkatkan kualitas tenaga pendidik

#### d. Bertahan dengan Cara Mengurangi Kelemahan serta Menghindari Ancaman

- 1) Menetapkan strategi promosi baru yang lebih efisien dan efektif
  - 2) Memanfaatkan dengan baik fasilitas yang sudah ada
  - 3) Lebih memperhatikan kualitas dan mutu guru/tenaga pendidik
  - 4) Memperkuat kerjasama agar lebih kompak dalam persaingan yang semakin ketat dengan melakukan peningkatan kreatifitas
- e. Internal Faktor Strategi (IFAS) dan Eksternal Faktor Strategi (EFAS)

Berdasarkan diagram analisis SWOT SMK Muhammadiyah Parung terdapat dikuaran I karena SMK Muhammadiyah Parung memiliki keunggulan internal yang baik dan didukung oleh peluang sekitar lokasi. Namun strategi-strategi yang dapat diterapkan di SMK Muhammadiyah Parung tidak sebatas hanya berdasarkan kuadran I tersebut, tetapi dapat dari kuadran II, kuadran III dan kuadran IV. Di kuadran tersebut dapat diterapkan strategi dalam rangka untuk mewujudkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Strategi yang dapat diterapkan pada masing-masing kuadran adalah kuadran I membuat periklanan dan perluasan pangsa pasar, kuadran II meningkatkan kualitas kerja guru yang lebih baik, kuadran III mengusahakan pengembangan dan pelatihan SDM serta di kuadran IV menetapkan strategi promosi baru yang lebih efisien dan efektif.

Hasil dari faktor strategi internal pada SMK Muhammadiyah Parung yaitu kondisi internal cenderung sangat baik, sehingga seluruh komponen yang ada pada sekolah tetap konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil dari faktor strategi eksternal pada SMK Muhammadiyah Parung yaitu kondisi internal tergolong sangat baik, pimpinan harus lebih memperhatikan peluang-peluang yang ada memanfaatkan semua peluang dengan kekuatan internal, tetap konsisten dalam menghadapi ancaman eksternal.

### 3. Kebijakan SMK Muhammadiyah Parung

Hasil wawancara mencerminkan bahwa kebijakan yang ada di SMK Muhammadiyah Parung yaitu cukup baik. Hal ini didasarkan dari jawaban-jawaban pimpinan sekolah, perlu kiranya pimpinan melakukan evaluasi kebijakan untuk meningkatkan kompetensi

guru demi tercapainya visi dan misi SMK Muhammadiyah Parung, dapat disimpulkan bahwa kebijakan SMK Muhammadiyah Parung sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dengan ditunjukkannya kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu, ini Ketepatan waktu dan kehadiran guru dan staff dalam melaksanakan pekerjaannya cukup baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat. Tingkat kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaannya guru di SMK Muhammadiyah Parung sudah terjalin baik, karena setiap divisi dalam sekolah harus bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan satu pekerjaan, komunikasi yang dijalin juga sudah baik walaupun masih ada beberapa orang yang memiliki ego sektoral dalam melakukan pekerjaannya tetapi sejauh ini kerjasama tim sudah baik.

Diperlukan standar profesionalitas yang jelas dalam memberikan penilaian kinerja. Standar profesionalitas tersebut memiliki komponen kinerja yang dapat di ukur yang meliputi hasil kerja (tingkat pencapaian kerja), guru atau staff yang melaksanakan kerja (individu), bukti kerja dan adanya standar kerja yang menjadi acuan kerja sehingga hasil penilaian kinerja akan memberikan hasil yang obyektif.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru SMK Muhammadiyah Parung sudah tergolong baik. Hal ini juga didasarkan pada hasil pengamatan oleh peneliti, bahwa kualitas guru di SMK Muhammadiyah Parung sudah terlihat baik, walaupun masih perlu peningkatan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisa kebijakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa di SMK Muhammadiyah Parung maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi guru di SMK Muhammadiyah Parung secara garis besar sudah sesuai dengan yang di harapkan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah. Dalam segi peraturan dan ketertiban, siswa akan lebih bersemangat untuk datang lebih awal. Dengan kompetensi guru yang meningkat akan berimbas pada siswa dan sebaliknya. Dengan hadirnya siswa di awal waktu, maka program tadarus di pagi haripun

dapat terlaksana, sebelum melakukan kegiatan KBM, siswa akan di pandu oleh guru yang mengajar di jam pertama untuk kegiatan tadarus. Hal ini pun menjadikan guru untuk dapat hadir lebih awal dari sebelumnya. Karena mereka memiliki amanah untuk mendampingi siswa melakukan kegiatan tadarus alquran. Dengan ini maka guru dan siswa serta staff dapat menjalankan kertertiban atau peraturan untuk hadir tepat waktu. Maka kebijakan kepala sekolah berhasil meningkatkan kompetensi guru secara umum.

2. Strategi SMK Muhammadiyah Parung berdasarkan diagram analisis SWOT SMK Muhammadiyah Parung terdapat dikuadran I karena SMK Muhammadiyah Parung memiliki keunggulan internal yang baik dan didukung oleh peluang sekitar lokasi. Namun strategi-strategi yang dapat diterapkan di SMK Muhammadiyah Parung tidak sebatas hanya berdasarkan kuadran I tersebut, tetapi dapat dari kuadran II, kuadran III dan kuadran IV. Di kuadran tersebut dapat diterapkan strategi dalam rangka untuk mewujudkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Strategi yang dapat diterapkan pada masing-masing kuadran adalah kuadran I membuat periklanan dan perluasan pangsa pasar, kuadran II meningkatkan kualitas kerja organisasi yang lebih baik, kuadran III mengusahakan pengembangan dan pelatihan SDM serta di kuadran IV menetapkan strategi promosi baru yang lebih efisien dan efektif.
3. Kebijakan SMK Muhammadiyah Parung yaitu cukup baik. Hal ini terlihat dengan ditunjukkannya kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu, ini Ketepatan waktu dan kehadiran guru dan staff dalam melaksanakan pekerjaannya cukup baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat. Tingkat kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaannya guru di SMK Muhammadiyah Parung sudah terjalin baik, karena setiap divisi dalam sekolah harus bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan satu pekerjaan, komunikasi yang dijalin juga sudah baik walaupun masih ada beberapa orang yang memiliki ego dalam melakukan pekerjaannya tetapi sejauh ini kerjasama sudah baik.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya kepada kepala sekolah yang menjadi obyek penelitian yaitu di SMK Muhammadiyah Parung adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil observasi dan wawancara dilapangan kondisi prestasi belajar siswa masih sangat mudah di pengaruhi oleh pihak luar, lingkungan sekolah pun ikut dalam mempengaruhi prestasi belajar siswa, maka dibutuhkan guru yang professional untuk dapat mengarahkan siswa lebih baik lagi dari sebelumnya. Untuk dapat mengarahkan siswa, perlu guru yang kompeten dibidangnya. Untuk menghasilkan guru yang diinginkan, maka sekolah perlu mengadakan pelatihan-pelatihan secara bekal.
2. Hasil focus grup diskusi perihal strategi perusahaan yang menyangkut internal dan eksternal, harus dilaksanakan untuk berkembangnya di SMK Muhammadiyah Parung dimasa mendatang.
3. Mengevaluasi kembali daftar penilaian kerja guru dan staff, agar mengikuti paradigma terkini sehingga dapat dan mampu memberikan pelayanan optimal kepada siswa dan orang tua/wali sehingga akan makin bertambah lagi jumlah siswa yang besekolah di SMK Muhammadiyah Parung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andi, D., Abid, M., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Nilai-nilai Kearifan Lokal di Mts Darul Huda Kp. Cimuncang Kabupaten-Tasikmalaya. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 149-153.
- Aziz, A. A., Nurfarida, R., Budiyanti, N., & Zakiah, Q. Y. (2020). Model Analisis Kebijakan Pendidikan. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 4(2), 192-201.
- Bab, I. V. (2018). Kebijakan pendidikan. *ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN*, 133.
- Bakry, A. (2010). Kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik. *Jurnal Medtek*, 2(1), 1-13.
- Disas, E. P. (2017). Analisis kebijakan pendidikan mengenai pengembangan dan peningkatan profesi guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(2).

- Iskandar, W. (2019). Analisis Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Madrasah. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 1-22.
- Musfah, J. (2016). Analisis Kebijakan Pendidikan. Prenada Media.
- Sari, W., Rifki, A. M., & Karmila, M. (2020). Analisis kebijakan pendidikan terkait implementasi pembelajaran jarak jauh pada masa darurat covid 19. *Jurnal Mappesona*, 3(2).
- Purwanti, E., Setiawan, F., Pertiwi, A. R., & Purwaningsih, P. (2021). Analisis Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 743-748.