



## Manajemen Strategi Rekrutmen Kepala Madrasah Yang Responsif Gender di Lingkungan Kementerian Agama RI

Hesti Kusumaningrum<sup>1</sup>, Kastolan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

---

### Abstract

Received: 2 Juni 2022  
Revised: 17 Juni 2022  
Accepted: 22 Juni 2022

*Achieving success in recruiting teachers and leaders is more than just filling job openings. It's about recruiting the best teachers and leaders, developing and retaining them. In the words of Nelson Mandela, "Education is a big engine of personal development". One of the priorities of the Strategic Plan of the Ministry of Religion in improving the quality of Islamic Education is improving the quality of learning through improving the quality of teachers. Improving the quality of teachers in madrasahs is carried out through the Continuing Professional Development Program scheme. (PKB). One important component of the implementation of the PKB program for madrasah teachers is the important role of madrasa leadership in this case is the Madrasah Head. Several things can be done in the recruitment of Madrasah Principals, namely: providing training which is expected to provide opportunities for school coconuts and prospective principals to improve their competence, providing incentives, especially in rural areas with poor transportation access, and providing quotas or opportunities for female teachers to gain access to become leaders in madrasah.*

**Keywords:** *Head of Madrasah, PKB, Gender.*

(\*) Corresponding Author: [hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id](mailto:hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id), [kastolan@uinjkt.ac.id](mailto:kastolan@uinjkt.ac.id)

**How to Cite:** Kusumaningrum, H., & Kastolan, K. (2022). Manajemen Strategi Rekrutmen Kepala Madrasah Yang Responsif Gender di Lingkungan Kementerian Agama RI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 354-363. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6774586>

---

### PENDAHULUAN

Penataan sistem pendidikan Islam memerlukan rekonstruksi, rekonsiliasi, dan reorientasi agar pendidikan Islam dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendidikan nasional, diantaranya dengan menyiapkan SDM yang lebih matang dan berkualitas berbekal kapabilitas komprehensif. Menegaskan kembali peran semua elemen dalam pendidikan yaitu individu, keluarga, masyarakat, lembaga pendidikan, dan negara. Meningkatkan spiritualitas Islam dengan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai landasan yang kuat untuk menghadapi tantangan yang semakin mendesak, tradisi intelektual Islam, merupakan hierarki dan interkoneksi antar berbagai disiplin ilmu yang memungkinkan terwujudnya iman dan pengalaman keagamaan, tetapi juga dalam dunia pengetahuan (Ilham, 2020).

Salah satu hal yang berkaitan dengan rendahnya hasil pendidikan di masyarakat adalah kepemimpinan yang buruk yang ditunjukkan oleh banyak kepala sekolah. Terlepas dari kenyataan bahwa tidak ada kriteria yang ketat untuk



pengangkatan kepala madrasah atau kualifikasi prasyarat, kepala madrasah memang berpotensi memimpin dan mengelola secara efisien dan madrasah yang sukses. Kepala madrasah dapat mengembangkan praktik kepemimpinan teladan dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan profesional yang baik. Hasil penelitian (naido, 2019:1) bahwa kepemimpinan menemukan bahwa pengembangan kompetensi kepala madrasah sangat penting untuk kemajuan madrasah karena proses belajar mengajar yang aktif. Kepala madrasah harus mampu berpartisipasi dengan pemangku kepentingan terkait secara terampil, dan di mana ada kualitas kepemimpinan yang baik maka akan berkembang menjadi praktik kepemimpinan yang sehat.

Kementerian Agama menyelenggarakan layanan pendidikan pada jenjang pendidikan usia dini, dasar dan menengah yaitu Raudhatul Atfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Salah satu prioritas Rencana Strategis Kementerian Agama dalam meningkatkan mutu Pendidikan Islam adalah peningkatan mutu pembelajaran melalui peningkatan mutu guru. Peningkatan mutu guru di madrasah dilaksanakan melalui skema Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Salah satu komponen penting dari terlaksananya program PKB guru madrasah adalah peran penting kepemimpinan madrasah dalam hal ini adalah Kepala Madrasah.

Beberapa studi penelitian menekankan pentingnya kepala sekolah mengambil peran kepemimpinan yang kuat dalam menciptakan sekolah yang efisien dan sukses (Gunter, 2001; Naido, 2019). Kepala sekolah biasanya melakukan tiga fungsi yang dapat dipertukarkan pada tingkat sekolah. Sebagai manajer, mereka fokus pada pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia, fisik, dan keuangan. Sebagai pemimpin, mereka mendorong visi institusi dan fokus pada pengembangan organisasi dan sekolah perbaikan, sementara sebagai administrator, mereka menangani masalah operasional sehari-hari, dan terus bergeser antara fungsi kepemimpinan dan manajemen (Kowalski, 2010:23). Akhirnya, sebagian pelaku pendidikan percaya bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur suasana sekolah, dengan memberikan kepemimpinan instruksional yang efektif dan memastikan manajemen sekolah yang profesional. Namun, ini adalah pekerjaan yang pada dasarnya berbeda yang memerlukan praktik, keterampilan, dan fungsi kepemimpinan yang berbeda oleh Booth, Segon and O' Shannassy (2010), Chubb (2014), Tingle et al. (2019) dan Naido (2019) .

### **Dimensi Gender dalam Rekrutmen Kepala Madrasah**

Gender pada hakikatnya adalah sebuah terma yang digunakan untuk membedakan peran antara laki-laki dan perempuan, hasil dari rekayasa manusia sebagai akibat pengaruh sosial budaya masyarakat yang tidak bermakna kodrati. Di dalam *Women's Studies Encyclopedi* disebutkan gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di dalam masyarakat tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Macdonald dkk,1999:xii). Tidak dipungkiri, bahwa acapkali muncul relasi problematik antara perempuan dan laki-laki. Bukan perbedaan alamiah keduanya tapi implikasi yang tercipta dari perbedaan tersebut. Hampir tidak ada isu apapun yang begitu kontroversial dan kompleks dibandingkan

dengan isu ini. Ambivalensi publik tentang isu-isu gender semakin kompleks ketika dihadapkan pada sebuah fenomena masa kini, bahkan di lingkaran pegiatnya sendiri terdapat dua pandangan yang saling mengcounter. Pertama, berpandangan, gender adalah konstruksi sosial, sehingga perbedaan jenis kelamin tidak perlu mengakibatkan perbedaan peran dan perilaku gender dalam tataran sosial, karenanya segala peran dan fungsi bias gender harus dihilangkan. Kedua, berpandangan bahwa perbedaan jenis kelamin akan selalu berdampak terhadap konstruksi konsep gender dalam kehidupan sosial, sehingga akan selalu ada jenis-jenis peran berstereotip gender.

Gender merupakan pengelompokan manusia yang utama, setiap masyarakat menciptakan rintangan dalam hal ketidaksetaraan akses ke kekuasaan, kepemilikan dan prestise atas dasar jenis kelamin. Alhasil, para sosiolog mengelompokkan perempuan dalam *minority group* (kelompok minoritas). Jika dilihat dari sisi kuantitas antara perempuan dan laki-laki maka hal ini sangatlah berbanding terbalik, dikarenakan jumlah perempuan yang justru lebih banyak dari laki-laki malah digolongkan kelompok minoritas. (James M. Henslin, 2006: 48).

Teori patriarchy laki-laki yang mendominasi masyarakat telah di mulai sejak awal sejarah kehidupan manusia, rentang usia manusia yang relatif singkat dan untuk melipat gandakan kelompok, perempuan harus melahirkan banyak anak. Karena hanya kaum perempuan yang dapat hamil, melahirkan dan menyusui sehingga sebagian besar kehidupan perempuan itu terbatas. Alhasil, di seluruh dunia perempuan mengerjakan tugas yang dikaitkan dengan rumah tangga dan pengasuhan anak, sedangkan laki-laki mengambil alih untuk berburu binatang, menjalin kontak dengan yang lain, berdagang, dan berperang dengan kelompok lainnya. Laki-laki pula yang membuat dan mengendalikan perlengkapan senjata yang digunakan untuk berperang dan berburu. Sebaliknya hanya sebagian kecil saja menjadi rutinitas perempuan, sehingga pada akhirnya laki-lakilah yang mengambil alih peran di tengah masyarakat. Dengan demikian laki-laki mendominasi kehidupan sebagai kaum yang mayoritas sedangkan perempuan sebagai kaum yang minoritas. (James M. Henslin, 2006: 50). Usia harapan hidup perempuan tercatat hingga 71,74 tahun, sementara lelaki Indonesia 67,51. Meski terlihat angka harapan hidup perempuan Indonesia lebih tinggi, namun, ini tak menjamin kualitas hidup perempuan lebih baik.

Fidler & Atton (2004) dan John (2009) menyebutkan bahwa dalam kaitannya dengan gender, berbagai bukti internasional menunjukkan bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya dibandingkan rekan laki-laki mereka untuk mencari pekerjaan teratas, dalam berbagai posisi seperti Kepala Madrasah. Isu menarik yang sering dibahas dalam berbagai forum nasional adalah partisipasi perempuan dalam kepemimpinan di sekolah dan madrasah. Rekrutmen disorot sebagai sebuah tantangan, bebrapa kali ditemukan bahwa jumlah kandidat yang melamar masih rendah, dan upaya untuk merekrut kandidat berkualitas tinggi tidaklah mudah.

Data nasional baik di sekolah umum maupun madrasah menunjukkan peran perempuan dalam kepemimpinan di sekolah/madrasah masih cukup rendah, meskipun secara statistik guru perempuan pada semua jenjang pendidikan madrasah menunjukkan jumlah yang lebih banyak dibandingkan guru laki-laki.

Rendahnya persentase perempuan yang menduduki jabatan strategis seperti kepala madrasah disebabkan kurang tersedianya kandidat perempuan yang bisa dipromosikan untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Hal ini karena kentalnya budaya patriarki, pola pikir tradisional dan interpretasi agama yang seringkali menjadi alat legitimasi dan justifikasi paham patriarkhism yang bias gender dan sarat misoginis yang menempatkan perempuan sebagai the second sex dalam konteks ritual maupun sosial. Diskursus gender memang tidak bisa lepas dari kajian teologis, sebab posisi perempuan dalam beberapa pemikiran agama memang ditempatkan sebagai the second being, terutama tentang asal usul dan fungsi keberadaan keduanya. Pandangan tentang perbedaan peran antara laki dan perempuan dalam masyarakat terbagi menjadi dua kelompok. Pertama, teori nature, yang berpandangan bahwa perbedaan biologis melahirkan pemisahan fungsi dan tanggung jawab. Laki-laki dianggap lebih kuat, produktif, rasional agresif dan progresif diberi otoritas di ruang public, sedangkan perempuan yang dibatasi organ reproduksinya dianggap lebih lembut dan emosional ditempatkan di ruang domestik. Kedua, teori nurture, yang berpandangan bahwa perbedaan peran sosial antara laki-laki adalah konstruksi sosial semata yang dinamis dan terus berubah.

Al-Qur'an memberikan otoritas dan hak serta membebaskan kepada manusia untuk menggunakan kecerdasan dan kearifannya dalam membagi secara tepat peran antara laki-laki dan perempuan secara konstruktif dalam bingkai hubungan simbiosis mutualis sesuai kebutuhan. Jadi tingginya derajat dan kualitas manusia bukan ditentukan oleh faktor biologis dan jenis kelaminnya yang bersifat given, melainkan disebabkan oleh pilihan (ikhtiyar) manusia itu sendiri (Nasaruddin Umar, 2001).

Ada beberapa variabel yang dapat digunakan sebagai standar dalam menganalisa prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam al-Qur'an yakni:

a. Laki-laki dan perempuan sama-sama sebagai hamba (QS al-Zariyat/51:56), keduanya memiliki potensi untuk menjadi hamba yang ideal (Muttaqun) (QS al-Hujurat/49: 13).

b. Laki-laki dan perempuan sebagai khalifah di bumi. (QS al-An'am/6: 165); Al-Baqarah/2:30), kata khalifah tidak menunjuk kepada salah satu jenis kelamin atau kelompok etnis tertentu.

c. Laki-laki dan perempuan menerima perjanjian Primordial. (QS. Al'A'raf/7:172).

d. Adam dan Hawa, terlibat secara aktif dalam drama kosmis. (QS. AlBaqarah/2:35).

e. Laki-laki dan perempuan berpotensi meraih prestasi. (QS. Ali 'Imran/3:195).

Perempuan memiliki hak penuh atas segala yang mereka usahakan sebagaimana halnya laki-laki. Berikut ini dikemukakan beberapa hak yang dimiliki oleh kaum perempuan menurut pandangan Islam, yaitu:

1. Hak Dalam Bidang Politik (Al-Qur'an (4): 32), secara umum ayat tersebut difahami sebagai gambaran tentang kewajiban melakukan kerjasama antara laki-laki dan wanita dalam berbagai bidang kehidupan yang dilukiskan dengan amar ma'ruf nahi mungkar. Kata auliya' menurut Amin alkulli-sebagaimana dikutip Quraish Shihab dalam pengertiannya mencakup kerjasama, bantuan dan

penguasaan. Sedang pengertian yang dikandung oleh ‘menyuruh mengerjakan yang ma’ruf’, mencakup segala segi kebaikan atau perbaikan kehidupan, termasuk memberi nasehat (kritik) kepada penguasa. Dengan demikian setiap lelaki dan perempuan muslimah hendaknya mampu mengikuti perkembangan masyarakat agar masing-masing dari mereka dapat melihat dan memberi saran (nasehat). dalam berbagai bidang kehidupan (Shihab, 1997 : 237). Di sisi lain, Islam mengajarkan kepada umatnya, baik laki-laki maupun wanita untuk bermusyawarah. Hal ini ditegaskan oleh Allah dalam al-Qur’an surat 42: 38 yang artinya: Urusan mereka selalu diputuskan dengan musyawarah. Musyawarah merupakan salah satu prinsip pengelolaan bidang-bidang kehidupan menurut al-qur’an , termasuk di dalamnya bidang politik. Dalam hal ini setiap muslim dalam kehidupannya dituntut untuk selalu mengimplementasikan konsep Syura bainahum. Atas dasar ini, maka dikatakan bahwa setiap muslim baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak tersebut bersama-sama pula.

2. Hak dalam Bidang Pekerjaan Sejak masa permulaan Islam, perempuan aktif untuk mengikuti berbagai aktifitas, perempuan bekerja di sektor domestik maupun non domestik. Sekedar contoh, dalam bidang perniagaan nama Khadijah binti Khuwailid tercatat sebagai bisnis woman yang sukses sebagaimana juga Qilat umm Bani Ammar. Raisthah, istri Abdullah bin Mas’ud adalah seorang wanita yang aktif bekerja, karena pada waktu itu suami dan anaknya tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga (Yanggo, 1996 : 161). Zainab binti Jahsh, salah seorang istri nabi juga aktif bekerja menyamak kulit binatang, dan dari usahanya ia sedekahkan (Shihab, 1997 : 276). Dari gambaran di atas, dapat dikatakan bahwa Islam tidak melarang perempuan bekerja baik di rumah maupun luar rumah. Selama pekerjaan tersebut dilakukan secara terhormat, sopan dan mereka dapat menjaga agamanya serta tidak menimbulkan efek-efek negatif dari pekerjaan tersebut.

3. Hak Dalam Bidang Pengajaran, dalam al-Qur’an terdapat banyak ayat yang memerintahkan muslimah untuk menjadi umat yang pandai, umat yang lebih tinggi daripada umat yang lain. Dalam ajaran Islam, perempuan dituntut untuk menuntut ilmu dan mengajarkannya sebagaimana hal itu diwajibkan kepada laki-laki(QS. 9:122). Para istri Nabi SAW setelah ditinggal wafat banyak yang memberikan pengajaran kepada kaum muslimah, terutama tentang hadits-hadits nabi SAW yang pada umumnya belum pernah didengar oleh mayoritas sahabat. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Islam tidak melarang kaum wanita untuk belajar. Namun sebaliknya Islam mewajibkan mereka untuk menuntut segala cabang ilmu dan memberikan kebebasan untuk mengajarkan ilmu yang telah dikuasainya.

Islam menyamakan manusia untuk memperhatikan konsep keseimbangan mengandung nilai-nilai kesetaraan (equality), keadilan dan menolak ketidakadilan, keselarasan, keserasian dan keutuhan bagi manusia. Ajaran Islam memaknai adil sebagai sesuatu yang proporsional, meletakkan sesuatu pada tempatnya, bukan sama banyak atau sama rata. Islam memperkenalkan konsep relasi gender yang mengacu kepada ayat-ayat Al-Qur’an yang sekaligus menjadi tujuan umum syari’ah mewujudkan keadilan dan kebajikan (Q.S an-Nahl (160): 90). Laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan peran khalifah dan hamba. Soal peran sosial dalam masyarakat tidak ditemukan ayat Al-Qur’an atau hadist yang melarang kaum perempuan aktif didalamnya. Sebaliknya Al-Qur’an dan hadist banyak mengisyaratkan kebolehan perempuan

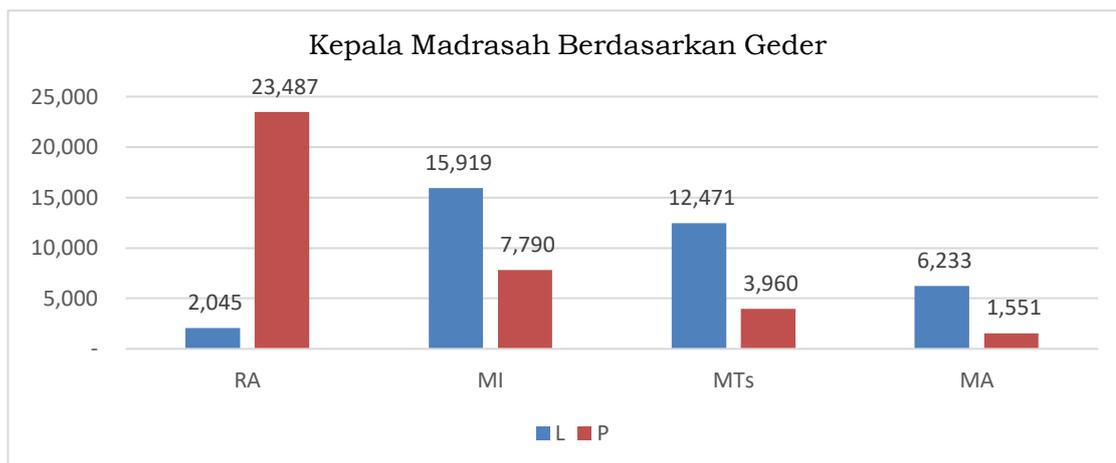
aktif menekuni berbagai profesi. Dengan demikian, keadilan gender adalah suatu kondisi adil bagi perempuan dan laki-laki untuk dapat mengaktualisasi dan mendedikasikan diri bagi pembangunan bangsa dan negara.

Problematika dan tantangan selanjutnya dalam masyarakat secara umum adalah belum meratanya pemahaman tentang konsep gender dan strategi pengarusutamaan kesetaraan gender. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional mengamanatkan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender, dalam rangka meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Internalisasi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah. Pengarusutamaan gender atau disingkat PUG adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistimatis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Dalam konteks pendidikan perlu pengarusutamaan Kesetaraan Gender, dalam hal ini Kementerian agama mengambil peran penting dengan adanya Peraturan Menteri Agama No. 11 Tahun 2006 : Penetapan Unit Pelaksana, Tugas dan Fungsi Pengarusutamaan Gender Di lingkungan Departemen Agama.

Penguatan dan perluasan akses untuk kegiatan kelompok kerja guru dalam wadah KKG/MGMP/MGBK merupakan sarana peningkatan keprofesian berkelanjutan untuk guru madrasah baik negeri maupun swasta. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dengan memberikan layanan pendidikan melalui penguatan komunitas belajar (peer working group). Salah satu bagian dari upaya pengarusutamaan gender di madrasah adalah bagaimana memberikan akses kepada guru perempuan di madrasah untuk bisa meningkatkan jenjang karirnya sehingga menjadi kepala madrasah, dan upaya-upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan partisipasi guru perempuan dalam pelatihan kepemimpinan.

### **Potensi Guru Calon Kepala Madrasah Kementerian Agama**

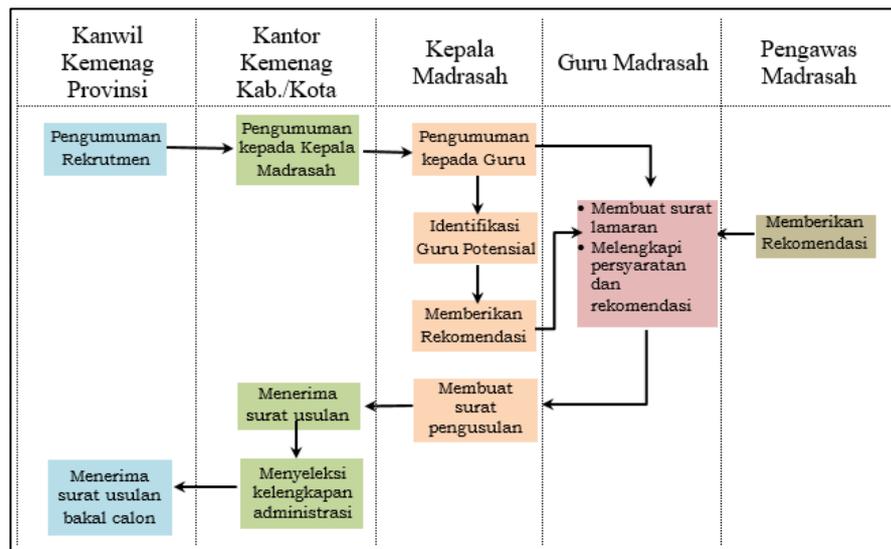
Data tahun 2020 berikut ini menunjukkan dengan lebih jelas perbandingan guru perempuan dan laki-laki di madrasah dan peran perempuan dalam kepemimpinan di madrasah.



Dari grafik di atas diperoleh data bahwa secara nasional guru perempuan (62%) di madrasah lebih banyak dari pada guru laki-laki (38%) baik pada setiap jenjang maupun secara keseluruhan. Peran kepemimpinan perempuan di madrasah menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjangnya ternyata peran kepemimpinan perempuan juga semakin kecil. Sementara menurut beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah/madrasah perempuan cenderung mempunyai manajemen madrasah yang lebih baik, administrasi yang lebih tertib dan membangun lingkungan belajar yang lebih kondusif. Kesulitan dalam perekrutan dikaitkan dengan isolasi pedesaan dan jaringan transportasi yang buruk, pada umumnya guru perempuan memilih madrasah di daerah sekitarnya, yang menawarkan transportasi yang lebih baik.

### **Implementasi Regulasi Seleksi Kepala Madrasah**

Keberhasilan proses pembelajaran di madrasah sangat ditentukan oleh kinerja sumberdaya manusia yang ada di dalamnya, dalam hal ini supervisi dari pimpinan sangatlah berperan (Bardin, Mayong dan Samsudduha, 2019). Kementerian Agama RI menggunakan skema rekrutmen yang dilakukan adalah sebagai berikut:



Sesuai dengan regulasi yang ada, seleksi administrasi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Kanwil Kementerian Agama Provinsi. Seleksi administrasi dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang sebagai bukti bahwa bakal calon Kepala Madrasah telah memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditentukan. Seleksi substansi dilaksanakan setelah bakal calon Kepala Madrasah lolos seleksi administrasi. Seleksi substansi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Kanwil Kementerian Agama Provinsi. Seleksi substansi merupakan tes potensi kepemimpinan bakal calon Kepala Madrasah. Tes potensi kepemimpinan dikembangkan melalui metode penilaian dengan pendekatan deskriptif - kualitatif.

Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah diikuti oleh bakal calon Kepala Madrasah yang sudah dinyatakan lolos seleksi substansi. Bakal calon Kepala Madrasah yang sudah lolos seleksi substansi diusulkan oleh penyelenggara pendidikan kepada Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan/atau Kantor Kementerian agama Kabupaten/Kota. Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah merupakan kegiatan pembelajaran berupa teori maupun praktik pada aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka dan/atau praktik pengalaman lapangan. Bakal calon Kepala Madrasah yang dinyatakan lulus Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah diberi Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) Calon Kepala Madrasah yang ditandatangani oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama. Sertifikat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah merupakan salah satu syarat mengikuti proses pengangkatan menjadi Kepala Madrasah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Menjadi pemimpin dalam lembaga pendidikan merupakan harapan bagi pengembangan karir guru (Choir, 2016). Peningkatan partisipasi dan pemberdayaan perempuan dalam kepemimpinan di lingkungan pendidikan Madrasah merupakan

wujud implementasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. SDM di Madrasah nantinya akan dikembangkan kompetensi kepemimpinannya dengan pelatihan kompetensi dan kinerja guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Salah satu tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan kepala madrasah basis pengetahuan dan pengalaman intelektual yang akan membekali mereka untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang diperlukan untuk memastikan lembaga pendidikan yang sangat efektif. Ini tentu saja memungkinkan kepala madrasah untuk mengembangkan wawasan tentang aspek yang berhubungan dengan perbaikan madrasah, menilai kebutuhan madrasah, membentuk strategi arah madrasah, meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, implementasi kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan madrasah, pemberdayaan staf, dan secara aktif melibatkan diri dalam perkembangan madrasah.

Menurut penelitian Sarifudin (2019) kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah antara lain memberikan motivasi kepada para guru dalam memberikan pengajaran, kegiatan observasi ke ruang kelas. Dan ketika mendapati permasalahan maka secara bijak menindaklanjuti dengan pembicaraan individual antara kepala dengan guru. Selain itu kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi dari program supervisi yang dilakukan dibantu oleh wakil kepala sekolah yang bisa dilakukan menjelang akhir semester.

Upaya pendekatan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi guru perempuan agar siap mengembangkan potensinya, siap menghadapi tantangan dan mampu memanfaatkan peluang menjadi Kepala Madrasah. Memberikan akses kepada guru perempuan untuk memiliki pemahaman tentang jalur karir yang memungkinkan bagi guru perempuan menjadi pemimpin di madrasah.

Kementerian Agama dapat memberikan insentif Perekrutan untuk membangun penawaran yang menarik bagi calon guru mempertimbangkan untuk bekerja di madrasah di daerah, meningkatkan jumlah pelamar untuk lowongan dan memperpendek periode itu lowongan diadakan. Keberhasilan hibah skema berarti madrasah bisa menarik guru yang lebih berkualitas. Madrasah bisa menyesuaikan penawaran mereka kepada calon kandidat dari pilihan berdasarkan kebutuhan individu dan situasi khusus madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bardin, B. (2020). *Hubungan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran*. El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 81-92. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/4078>
- Booth, C., Segon, M & O' Shannassy T (2010). *The more things change the more they stay the same: A contemporary examination of leadership and management constructs*. Journal of Business and Policy Research, 5(2):119–130.
- Chubb, J. (2014). *Building a better leader: Lessons from new principal leadership development programs*. Available at <https://edexcellence.net/articles/building-a-betterleader-lessons-from-new-principal-leadershipdevelopment-programs>. Accessed 14 January 2022.

- Choir, A. (2016). *Urgensi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal MPI Vol 1, 2016.
- Fidler, B. (1993) *Balancing the Supply and Demand for School Teachers*, in B. Fidler, B. Fugl & D. Esp (Eds) *The Supply and Recruitment of Teachers*. Harlow: Longman.
- Ilham, D. (2020). *The Challenge of Islamic Education and How to Change*. International Journal of Asian Education, 1(1), 09–20. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i1.16>
- Kowalski TJ (2010). *The school principal – Visionary leadership and competent management*. New York, NY: Taylor and Francis
- Macbeath, John. (2009). *Recruitment and Retention of Senior School Leaders: Meeting the Challenge*. European Educational Research Journal. 8. 10.2304/eerj.2009.8.3.407.
- Naidoo, Parvathy. (2019). *Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals*. South African Journal of Education. 39. 1-14. 10.15700/saje.v39n2a1534.
- Sarifudin (2019), *Implementasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MIN Kota Bogor*, Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 02, No. 01, Januari 2019
- Tingle E, Corrales A & Peters ML (2019). *Leadership development programs: Investing in school principals*. *Educational Studies*, 45(1):1–16. <https://doi.org/10.1080/03055698.2017.1382332>
- Mandy Macdonald dkk, *Gender dan Perubahan organisasi: Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktek*, terj. Omi Intan Naomi (Yogyakarta: INSIST, 1999).
- Umar, Nasaruddin, *Argumentasi Kesetaraan Gender: Perspektif al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 2001).
- Shihab, M. Quraish, *Wawasan al-Qur'an*, (Bandung: Mizan,1996)
- James M. Henslin, *Essentialis of Sociology: A Down to Earth Approach*, (Pearson, 2006)