BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Guru adalah komponen penting dalam proses belajar mengajar yang berperan membentuk sumber daya manusia potensial di bidang pembangunan, dengan kewenangan dan tanggung jawab untuk mendidik peserta didik secara individual maupun klasikal, baik di dalam maupun di luar sekolah.[1] Kata "Guru" terkadang ditengah-tengah masyarakat merupakan akronim dari orang yang di "gugu" dan di "tiru" yaitu orang yang selalu dapat ditaati dan diikuti.[2]

Kesejahteraan guru sering kali menjadi isu yang memerlukan perhatian khusus. Indeks kesejahteraan guru mencakup lima dimensi utama, kesejahteraan fisik, psikologis, finansial, sosial, dan spiritual.[3] Di sini Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi landasan hukum untuk memastikan hak dan kewajiban guru, termasuk kesejahteraan mereka, terpenuhi. Pasal 14 undang-undang tersebut secara tegas mengatur bahwa guru berhak mendapatkan penghasilan yang layak, perlindungan profesi, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. [4]

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menetapkan guru sebagai salah satu profesi yang memerlukan keahlian, keterampilan, atau kecakapan khusus, yang dilakukan sebagai pekerjaan utama dan menjadi sumber

[1] Muhiddinur Kamal, *Guru: Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*, 1 ed. (Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja, 2019), 1.

[2] Rusydi Ananda, *Profesi Keguruan (Perspektif Sains dan Islam)*, Ed. 1 (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), 1.

[3] Abdul Mujib, Nur Kholis, dan Maesaroh Imas, *Kesejahteraan Guru Agama* (Jakarta: Damera Press, 2023), 12.

[4] "UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1, UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf, Produk Hukum, 2005," 8.

penghasilan, dengan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta membutuhkan pendidikan profesi.[5]

Undang-Undang ini mendefinisikan penghasilan sebagai hak finansial yang diterima oleh guru atau dosen sebagai imbalan atas tugas keprofesionalan mereka, dengan penghargaan berdasarkan prestasi yang mencerminkan martabat mereka sebagai pendidik profesional. Penghasilan ini termasuk tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan seperti tunjangan pendidikan, asuransi, beasiswa, dan kemudahan dalam pelayanan pendidikan, kesehatan, atau kesejahteraan lainnya. Sementara itu, gaji adalah hak yang diterima guru atau dosen secara berkala dari penyelenggara pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.[6]

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan tindak lanjut kebijakan pendidikan pemerintah yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga pendidik untuk bekerja dengan aman, kreatif, profesional, dan menyenangkan, serta mengakui profesi ini dengan memperhatikan kesejahteraannya, termasuk gaji, tunjangan, dan rasa aman dalam menjalankan tugas.[7] Undang-undang ini menjadi bentuk pengakuan negara atas pentingnya profesi pendidik dalam membentuk karakter bangsa, meningkatkan mutu pendidikan, serta mendorong pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu poin utama dalam undang-undang ini adalah pemberian

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

[5] R Wukir, "Kajian Terhadap Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Guru," *Lex Jurnalica* 5, no. 3 (2008): 118.

[6] Delly Maulana, "Analisis Kritis Penerapan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen : Antara Upaya dan Realitas," *Journal Unsera* 2, no. 2 (2012): 8.

[7] Edi Hermanto, "Analisis Kebijakan Pemerintah tentang Guru dan Dosen: Kajian Perbandingan antar Negara," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2, no. 1 (2023): 78.

perlindungan hukum kepada guru dan dosen dalam menjalankan tugasnya. Perlindungan ini mencakup jaminan terhadap keamanan fisik dan psikis, kebebasan dalam menyampaikan gagasan atau ilmu pengetahuan, serta kejelasan status hukum sebagai tenaga profesional, sehingga mereka dapat bekerja secara aman, nyaman, dan bebas dari tekanan yang tidak sesuai dengan prinsip pendidikan.[8]

Selain itu, undang-undang ini memberikan kejelasan status hukum bagi tenaga pendidik, yang meliputi kepastian dalam hal status kepegawaian, hak atas gaji dan tunjangan yang layak, serta perlindungan terhadap hak-hak profesional lainnya. Kejelasan ini memungkinkan guru dan dosen untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan aman dan nyaman, tanpa khawatir akan perlakuan yang sewenang-wenang. Perlindungan hukum yang menyeluruh ini pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, profesional, dan menyenangkan bagi para pendidik, sehingga mereka dapat berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Negara memandang bahwa hanya dengan menjamin keamanan, kenyamanan, dan kepastian hukum bagi guru dan dosen, sistem pendidikan yang bermutu dapat tercipta secara berkelanjutan.

Lebih jauh lagi, Undang-Undang Guru dan Dosen tidak hanya berfokus pada perlindungan hukum semata, tetapi juga pada pemenuhan aspek kesejahteraan. Guru dan dosen berhak atas penghasilan yang layak, tunjangan profesi, tunjangan khusus (terutama bagi yang bertugas di daerah terpencil),

[8] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 39 ayat (1)–(2), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, hlm. 17.

serta fasilitas pendukung seperti asuransi, beasiswa, dan akses layanan pendidikan dan kesehatan.[9] Pemberian hak-hak ini merupakan bentuk penghargaan terhadap profesi guru sebagai pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan dedikasi tinggi. Dengan adanya perlindungan hukum dan kesejahteraan yang memadai, diharapkan para pendidik dapat bekerja secara maksimal, penuh semangat, dan mampu berinovasi dalam proses pembelajaran.

Undang-undang ini menjadi bukti nyata bahwa negara hadir dalam memastikan keberlanjutan profesi pendidik dengan memberikan landasan hukum yang kuat dan berpihak kepada guru serta dosen. Pengakuan ini sangat penting dalam membangun martabat profesi pendidik, mendorong mutu pendidikan nasional, serta menciptakan generasi bangsa yang unggul, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. Maka, keberadaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 bukan sekadar instrumen hukum, melainkan juga wujud dari komitmen moral dan politik negara terhadap kemajuan pendidikan dan penguatan peran strategis tenaga pendidik dalam membentuk masa depan Indonesia.[10]

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Selain perlindungan hukum, undang-undang ini juga menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, kreatif, dan profesional. Guru dan dosen berhak mendapatkan suasana kerja yang mendukung inovasi, pengembangan metode pembelajaran yang bervariasi, serta akses terhadap sumber daya pendidikan yang memadai. Dengan lingkungan seperti ini, tenaga

---

[9] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 14 ayat (1) huruf a dan b, hlm. 9–10.

[10] Suyanto, dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Mutu dan Kinerja Guru*. Jakarta: Esensi Erlangga, 2013, hlm. 42.

pendidik diharapkan mampu menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga menyenangkan bagi peserta didik. Lebih jauh lagi, profesi guru dan dosen diakui secara resmi sebagai profesi yang memerlukan kompetensi khusus. Hal ini ditandai dengan keharusan memiliki kualifikasi akademik minimal, sertifikasi pendidik, dan komitmen terhadap pengembangan profesional secara berkelanjutan.[11]

Pengakuan profesi ini juga diiringi dengan perhatian terhadap aspek kesejahteraan guru dan dosen. Undang-undang ini mengatur hak-hak mereka untuk mendapatkan gaji yang layak, tunjangan profesi, tunjangan khusus bagi yang bertugas di daerah terpencil, serta jaminan sosial dan kesehatan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya jaminan kesejahteraan dan perlindungan hukum, guru dan dosen tidak hanya dihargai secara moral, tetapi juga secara ekonomi. Secara keseluruhan, Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan fondasi penting dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Melalui kebijakan ini, pemerintah menunjukkan komitmennya untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dengan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional, sejahtera, dan terlindungi secara hukum.

Kepala madrasah adalah seorang pimpinan yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengarahkan jalannya pendidikan di madrasah. Madrasah sendiri adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan

[11] Ibid., Pasal 8 dan Pasal 11 ayat (1), hlm. 6–7.

pendidikan berbasis agama Islam, baik itu tingkat dasar, menengah, maupun atas. Kepala madrasah memiliki tugas untuk memastikan kualitas pendidikan, menjalankan kebijakan, serta mendukung pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman, sekaligus memastikan kesejahteraan peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan lainnya.[12]

Tugas utama kepala madrasah antara lain adalah mengatur administrasi, menyusun dan mengevaluasi program pendidikan, serta menjaga hubungan yang baik antara madrasah dengan masyarakat dan lembaga pendidikan lainnya. Kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan kompetensi siswa.[13]

Madrasah merupakan konvergensi antara pesantren tradisional dan sekolah modern yang berfungsi sebagai lembaga tafaquh fiddin untuk menanamkan karakter Islam, membentuk akhlak mulia, serta mengembangkan ilmu keislaman agar relevan dengan perkembangan zaman.[14] Kepala madrasah adalah pemimpin lembaga pendidikan Islam yang bertanggung jawab penuh dalam mewujudkan visi-misi madrasah, dengan keberhasilan atau kegagalannya ditentukan oleh pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam mengorganisir semua elemen di lembaga tersebut.[15]

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

---

[12] Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 58 Tahun 2017, pasal 5, tentang Penyelenggaraan Pendidikan pada Madrasah.

[13] **Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003** tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 5 ayat (1).

[14] Asdlori dan M.A. Hermawan, *Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jawa Tengah: CV. Rizquna, 2021), 40.

[15] Imam Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma)* (Purbalingga: Mureka Media Aksara, 2023), 38.

Madrasah merupakan konvergensi antara pesantren tradisional dan sekolah modern yang berfungsi sebagai lembaga *tafaquh fiddin*, yaitu lembaga pendidikan yang menekankan pendalaman ilmu agama Islam.[16] Selain mengajarkan pengetahuan keislaman, madrasah juga mengintegrasikan mata pelajaran umum untuk membekali peserta didik dengan kemampuan menghadapi tantangan dunia modern. Tujuan utama madrasah tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter Islami yang kuat, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian sosial.[17] Dalam konteks ini, madrasah memainkan peran strategis dalam membentuk generasi muslim yang berakhlak mulia, memiliki pemahaman agama yang mendalam, serta mampu beradaptasi dengan dinamika sosial, budaya, dan teknologi.[18]

Kepala madrasah adalah sosok sentral dalam sistem kepemimpinan lembaga ini. Ia tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai motor penggerak utama dalam mengarahkan seluruh potensi madrasah menuju tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan madrasah dalam menciptakan lulusan yang unggul dan berkarakter sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Fungsi kepemimpinan yang dijalankan mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, pengawasan, pengambilan keputusan, hingga membina hubungan baik dengan guru, peserta didik, orang tua, dan masyarakat

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

[16] Zuhairini, dkk. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 215.
[17] Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Menyelesaikan Problematika Umat*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm. 68
[18] Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Strategis Pendidikan Masa Depan*. Jakarta: PT Grasindo, 2006, hlm. 101.

sekitar. Kepala madrasah juga harus mampu membangun budaya kerja yang positif, mendorong profesionalisme guru, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif dan religius.[19]

Selain itu, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk membaca perubahan zaman dan mengarahkan lembaga yang dipimpinnya agar tidak tertinggal, baik dalam aspek teknologi, manajemen pendidikan, maupun inovasi pembelajaran. Ia dituntut untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem manajerial modern sehingga madrasah tidak hanya unggul dalam aspek keislaman, tetapi juga kompetitif secara akademik dan sosial. Dalam praktiknya, kepala madrasah harus mampu merancang program-program peningkatan mutu pendidikan, memaksimalkan potensi sumber daya manusia, serta menjalin kemitraan dengan instansi pemerintah, swasta, maupun masyarakat luas untuk mendukung kemajuan madrasah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah menjadi kunci utama dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan umat dan bangsa.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Tugas utama kepala madrasah adalah mewujudkan ide-ide visionernya dengan menggerakkan seluruh sumber daya manusia di madrasah. Untuk itu, kepala madrasah memerlukan kemampuan dan keterampilan komunikasi yang baik untuk memastikan semua pihak dapat berkontribusi dalam merealisasikan visi tersebut.[20]

---

[19] Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Esensi Erlangga, 2013, hlm. 57.

[20] Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma)*...62

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Alor, kepala madrasah diharapkan mampu merancang kebijakan yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan lokal, sehingga hak dan kewajiban guru terhadap kesejahteraan dapat terpenuhi. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan tunjangan profesi guru, pengembangan kompetensi, hingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Namun demikian, berbagai kendala sering kali muncul dalam pelaksanaan kebijakan ini. Di antaranya adalah kurangnya alokasi anggaran yang memadai, rendahnya kesadaran terhadap pentingnya kesejahteraan guru, serta tantangan administratif dan birokrasi. Hal ini menjadi dilema tersendiri, karena di satu sisi, undang-undang telah memberikan hak kepada guru untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak, tetapi di sisi lain, keterbatasan di lapangan menghambat realisasinya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi kebijakan kepala madrasah di MAN 1 Alor dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru. Maka dengan begitu peneliti mengangkat judul ***Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 Tentang Hak Dan Kewajiban Terhadap Kesejahteraan Guru Honorer (Studi Kasus MAN 1 Alor)*** Penelitian ini tidak hanya akan memberikan gambaran tentang kondisi aktual di lapangan tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru di madrasah.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kebijakan kepala madrasah di MAN 1 Alor dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi kepala madrasah di MAN 1 Alor dalam merealisasikan kesejahteraan guru sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kebijakan kepala madrasah di MAN 1 Alor dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban kesejahteraan guru.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan kesejahteraan guru, seperti masalah alokasi anggaran, kesadaran terhadap pentingnya kesejahteraan, serta tantangan administratif dan birokrasi.

D. Manfaat Penelitian

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang kebijakan pendidikan, khususnya mengenai implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur terkait dengan kebijakan kesejahteraan guru di madrasah dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan tersebut.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang kebijakan pendidikan, manajemen madrasah, dan kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kebijakan kesejahteraan terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi masyarakat, khususnya pihak terkait dalam dunia pendidikan, tentang pentingnya kesejahteraan guru dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut. Dengan demikian, diharapkan dapat mendorong peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan guru sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya di madrasah.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

E. Penelitian Terdahulu Dan Orisinalitas Penelitian

Dalam perjalanan penyusunan tesis ini, terdapat beberapa temuan penelitian terdahulu, penelitian yang berkaitan dengan kebijakan kepala madrasah dalam megimplementasikan uu no. 14 tahun 2005 pasal 14 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru antara lain:

1. Abdurrahman, M. & Rahman, A. (2021). Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Guru di Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah

Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Islam* adalah untuk meneliti dan menganalisis implementasi kebijakan kesejahteraan guru di madrasah, khususnya yang terkait dengan hak dan kewajiban guru sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan kepala madrasah dalam memenuhi kesejahteraan finansial dan non-finansial guru, serta dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan kesejahteraan sosial para pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta. Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah menilai implementasi kebijakan kesejahteraan guru di Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta dan mengidentifikasi kebijakan-kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh kepala madrasah, seperti penghasilan, pelatihan, perlindungan, dan lingkungan kerja serta mengevaluasi dampak kebijakan terhadap kesejahteraan sosial dan profesional guru di madrasah tersebut. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam kebijakan kesejahteraan guru berdasarkan temuan penelitian. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan para guru, baik secara finansial maupun non-finansial.[21]

Adapu orsinalitas dari penelitian ini lebih menitik beratkan kepada kebijakan madrasah dalam mengimplementasikan uu no 14 tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru.

[21] M. Abdurrahman dan A. Rahman, "Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Guru di Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2021): 102-118.

2. Badrul, A. & Kamil, S. (2019). Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Melalui Peningkatan Kompetensi, penelitian ini bertujuan untuk meneliti kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru, terutama melalui upaya peningkatan kompetensi guru di madrasah. Penelitian ini fokus pada analisis tentang bagaimana kepala madrasah merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan profesional mereka. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah menganalisis kebijakan kepala madrasah dalam mendukung dan meningkatkan kompetensi guru, baik melalui pelatihan maupun pengembangan profesi dan mengidentifikasi strategi dan program-program pelatihan yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka serta menilai dampak dari kebijakan tersebut terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru di madrasah. Adapun orsinalitas dari penelitian ini lebih memusatkan perhatian terhadap kebijakan madrasah dalam mengimplementasikan uu no 14 tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru di lembaga madrasah Aliyah.
3. Halim, A. & Suhartini, M. (2020). Penerapan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 tentang Kesejahteraan Guru di Madrasah: Sebuah Kajian Kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kebijakan yang diambil oleh pihak madrasah dalam menindaklanjuti pasal yang mengatur kesejahteraan guru, serta untuk menilai kesesuaian antara

kebijakan yang diterapkan dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang tersebut. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan kebijakan kesejahteraan guru di madrasah sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14, yang mengatur tentang hak-hak guru, termasuk hak atas penghasilan yang layak dan perlindungan profesi dan menilai efektivitas penerapan pasal 14 UU tersebut dalam meningkatkan kesejahteraan guru di madrasah, terutama dalam hal penghasilan dan fasilitas yang diberikan kepada guru serta mengevaluasi kesesuaian antara kebijakan madrasah dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005, serta menganalisis tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut dan memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan penerapan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan guru di madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan terkait dengan tantangan dan keberhasilan penerapan kebijakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, serta untuk memberikan solusi praktis dalam mengoptimalkan kesejahteraan guru di madrasah.

Adapun orisinalitas dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang mikro dan mendalam terhadap penerapan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Penelitian ini secara khusus mengkaji implementasi kebijakan kesejahteraan

guru di satu madrasah yang lebih fokus pada praktik yang terjadi di tingkat madrasah.

4. Siti Rahmawati (2020) berjudul *"Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Yogyakarta"* berfokus pada implementasi undang-undang guru dan dosen dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam mendukung pemenuhan hak-hak guru, termasuk pemberian tunjangan profesi, penyelenggaraan pelatihan profesional, serta menciptakan ruang komunikasi antara guru dan manajemen madrasah untuk menyampaikan aspirasi terkait kesejahteraan. Dengan kata lain, kepala madrasah dipandang sebagai aktor utama dalam mengimplementasikan kebijakan yang berlandaskan pada UU No. 14 Tahun 2005 secara efektif di tingkat satuan pendidikan. Penelitian ini memiliki orisinalitas karena secara khusus menelaah implementasi Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban guru, dengan fokus pada kesejahteraan guru di lingkungan madrasah. Tidak seperti penelitian terdahulu yang lebih umum membahas profesionalisme atau implementasi UU secara keseluruhan, penelitian ini secara langsung mengkaji peran kepala madrasah sebagai pengambil kebijakan lokal dalam menjamin

pemenuhan hak-hak kesejahteraan guru, seperti penghasilan layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang manusiawi.

5. Ahmad Zaini (2019) dengan judul *"Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru melalui Implementasi UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 di SMP Negeri Kabupaten Gresik"* bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan Pasal 14, khususnya terkait hak atas penghasilan dan jaminan kesejahteraan guru. Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam menjalin kerja sama dengan komite sekolah dan pemerintah daerah guna memperjuangkan tunjangan tambahan, serta membentuk program-program kesejahteraan berbasis sekolah. Adapun orisinalitas penelitian ini yakni fokus pada lembaga madrasah sebagai konteks kajian memberikan kontribusi baru dalam literatur yang selama ini lebih banyak terpusat pada sekolah umum. Selain itu, pendekatan yang meneliti kebijakan kepala madrasah secara komprehensif, serta analisis terhadap hak dan kewajiban guru secara bersamaan, menjadikan penelitian ini unik dan relevan dalam rangka memperkuat kebijakan kesejahteraan guru di lingkungan pendidikan berbasis keagamaan.
6. Hanafi, M. & Fitria, D. (2019). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru dengan Mengoptimalkan Anggaran Sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

kepala madrasah dalam mengoptimalkan anggaran sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Penelitian ini fokus pada bagaimana manajemen anggaran yang diterapkan oleh kepala madrasah dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan guru, baik melalui peningkatan fasilitas, tunjangan, maupun program pengembangan professional dan untuk memberikan wawasan mengenai bagaimana kepala madrasah dapat mengoptimalkan pengelolaan anggaran untuk mendukung kesejahteraan guru dan memperbaiki kualitas pendidikan di madrasah.

Adapun orisialitas Penelitian Penelitian ini memiliki orisinalitas karena secara khusus meneliti kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban guru, dengan fokus utama pada kesejahteraan guru di lingkungan madrasah yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Berbeda dengan penelitian Ahmad Zaini (2019) yang dilakukan di SMP negeri dan menitikberatkan pada strategi eksternal melalui kerja sama dengan pihak luar, penelitian ini lebih menekankan pada strategi internal dan kebijakan mandiri yang dibuat kepala madrasah dalam memenuhi hak-hak kesejahteraan guru, seperti tunjangan, perlindungan kerja, dan kondisi kerja yang layak. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang baru dari aspek kelembagaan dan konteks pendidikan keagamaan.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

7. Nurhadi (2021) yang berjudul *"Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honorer di MAN 2 Jakarta"* bertujuan mengevaluasi kebijakan yang dibuat kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru non-PNS atau honorer di madrasah negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah merancang berbagai kebijakan internal, seperti pemberian insentif tambahan, akses pelatihan, serta dukungan administratif untuk membantu guru honorer memperoleh tunjangan sertifikasi. Adapun orisinalitas Penelitian ini memiliki orisinalitas karena membahas secara menyeluruh kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 terkait hak dan kewajiban guru, baik bagi guru PNS maupun honorer. Berbeda dengan penelitian Nurhadi (2021) yang fokus pada guru honorer, penelitian ini mengkaji kebijakan yang berlaku untuk seluruh guru di madrasah, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang peran kepala madrasah dalam menjamin kesejahteraan guru.
8. Hasanah, L. & Zulkarnain, H. (2024). Analisis Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru dengan mengacu pada ketentuan yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala madrasah mengimplementasikan kebijakan yang diatur dalam undang-undang

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

tersebut untuk memastikan kesejahteraan guru, baik secara finansial, sosial, maupun professional dan untuk memberikan gambaran terkait dengan kinerja kepala madrasah dalam mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2005 serta memberikan solusi kebijakan agar kesejahteraan guru dapat lebih terjamin dan dioptimalkan. Adapun orisialitas Penelitian ini lebih berfokus pada evaluasi kebijakan dan implementasinya di satu madrasah spesifik, memberikan orisinalitas dalam hal penerapan kebijakan nasional di tingkat lokal serta tantangan yang ada dalam implementasinya.

9. Dewi, F. & Malik, F. (2024). Implementasi Kewajiban dan Hak Guru Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 di Madrasah: Perspektif Kepala Madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kewajiban dan hak guru yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 di madrasah, dengan fokus pada perspektif kepala madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana kepala madrasah memahami dan mengimplementasikan hak dan kewajiban guru sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang tersebut. Adapun orisinalitas Penelitian Kebijakan ini lebih orisinal dalam konteks analisis kebijakan yang diterapkan secara langsung di lapangan dan bagaimana kebijakan nasional diterjemahkan dan diterapkan dalam konteks lokal, khususnya di MAN 1 Alor.

   Penelitian ini memberikan wawasan tentang perspektif kepala madrasah mengenai implementasi kewajiban dan hak guru sesuai

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, dengan studi kasus di MAN 1 Alor.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Abdurrahman, M. & Rahman, A. (2021), Jurnal. Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Guru di Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama meneliti terkait dengan kebijakan kesejahteraan guru serta peran kepala madrasah dalam mengelola kebijakan tersebut.	Perbedaan nya penelitian ini mengkaji lebih mendalam tentang implementasi *UU No. 14 Tahun 2005* yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru di MAN 1 Alor sedangkan penelitian terdahulu lebih menekankan pada kebijakan kesejahteraan guru di tingkat madrasah secara umum.	Hasil dari penelitian ini lebih menitik beratkan kepada kebijakan madrasah dalam mengimplementasikan uu no 14 tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru.
2	Badrul, A. & Kamil, S. (2019), Jurnal. Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Melalui Peningkatan Kompetensi	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama menyoroti peran kebijakan madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.	Perbedaan nya Penelitian ini lebih berfokus pada dimensi hukum dan implementasi kebijakan pemerintah (UU No. 14 Tahun 2005) sedangkan penelitian terdahulu lebih menekankan pada dimensi kompetensi guru dan peran kepala madrasah dalam menciptakan kebijakan yang meningkatkan kualitas guru.	Penelitian ini lebih memusatkan perhatian terhadap kebijakan madrasah dalam mengimplementasikan uu no 14 tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru di lembaga madrasah Aliyah.
3	Halim, A. & Suhartini, M.	Persamaan kedua penelitian ini terletak	perbedaannya penelitian ini lebih	penelitian ini terletak pada

	(2020), Jurnal. Penerapan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 tentang Kesejahteraan Guru di Madrasah: Sebuah Kajian Kebijakan	pada fokus mereka yang sama pada penerapan UU No. 14 Tahun 2005, terutama Pasal 14 yang mengatur tentang kesejahteraan guru. Keduanya juga mengkaji bagaimana kebijakan madrasah mengimplementasikan kebijakan tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan guru.	spesifik dan mikro, berfokus pada penerapan kebijakan di satu madrasah tertentu sedangakn penelitian terdahulu lebih bersifat umum dan makro, membahas penerapan UU No. 14 Tahun 2005 di berbagai madrasah.	pendekatannya yang mikro dan mendalam terhadap penerapan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Penelitian ini secara khusus mengkaji implementasi kebijakan kesejahteraan guru di satu madrasah yang lebih fokus pada praktik yang terjadi di tingkat madrasah.
4	Siti Rahmawati (2020) Tesis yang berjudul *"Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Yogyakarta"*	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas peran kepala madrasah dalam mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2005 serta menyoroti aspek kesejahteraan guru sebagai bagian dari pelaksanaan kebijakan pendidikan.	Penelitian ini fokus pada peningkatan profesionalisme guru secara umum, sementara penelitian Anda secara spesifik meneliti implementasi Pasal 14 yang menekankan hak dan kewajiban guru, terutama terkait kesejahteraan.	Penelitian ini berfokus secara khusus pada implementasi Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban guru, terutama dalam aspek kesejahteraan guru di madrasah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas secara umum, penelitian ini menyoroti peran kebijakan kepala madrasah dalam memenuhi hak-hak kesejahteraan guru secara langsung.
5	Ahmad Zaini (2019) Tesis yang berjudul *"Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru melalui Implementasi*	Persamaan Keduanya sama-sama membahas implementasi Pasal 14 dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dengan fokus pada upaya meningkatkan	Perbedaan penelitian ini lebih terfokus pada lingkungan SMP Negeri yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan, sedangkan penelitian anda difokuskan pada madrasah, yang	Penelitian ini fokus pada madrasah sebagai konteks kajian memberi kontribusi baru dalam literatur yang umumnya berpusat pada sekolah umum. Pendekatan yang mengkaji

	UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 di SMP Negeri Kabupaten Gresik".	kesejahteraan guru.	umumnya berada di bawah Kementerian Agama (Kemenag). Madrasah memiliki struktur birokrasi, pola pendanaan, dan dinamika kelembagaan yang berbeda dibandingkan sekolah umum.	kebijakan kepala madrasah secara menyeluruh serta mencakup hak dan kewajiban guru sekaligus, menjadikan penelitian ini unik dan relevan bagi penguatan kebijakan kesejahteraan guru di lembaga pendidikan keagamaan.
6	Ahmad Zaini (2019) Tesis dengan judul *"Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru melalui Implementasi UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 di SMP Negeri Kabupaten Gresik"*	Penelitian ini sama-sama sama-sama mengkaji implementasi Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 serta fokus pada upaya kepala satuan pendidikan dalam meningkatkan kesejahteraan guru.	Perbedan penelitian ini lebih menekankan strategi eksternal melalui kerja sama dengan pihak luar, sedangkan penelitian Anda lebih menelaah bagaimana kebijakan internal kepala madrasah dirancang untuk menjamin pelaksanaan hak dan kesejahteraan guru sesuai regulasi.	Penelitian ini fokus pada kebijakan internal kepala madrasah dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 terkait kesejahteraan guru, berbeda dari penelitian sebelumnya yang menitikberatkan pada sekolah umum dan strategi eksternal.
7	Nurhadi (2021) Tesis yang berjudul *"Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honorer di MAN 2 Jakarta".*	Penelitian ini sama-sama menyoroti peran kepala madrasah sebagai pembuat kebijakan lokal yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005, terutama dalam konteks pemenuhan hak kesejahteraan guru	Penelitian ini lebih spesifik mengkaji kesejahteraan guru honorer yang belum mendapatkan hak penuh, sedangkan penelitian Anda mencakup keseluruhan kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan pasal tersebut secara menyeluruh bagi	Penelitian ini orisinal karena mengkaji kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 untuk semua guru, baik PNS maupun honorer, berbeda dengan Nurhadi (2021) yang fokus hanya pada guru honorer.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

			semua guru, baik PNS maupun non-PNS.	
8	Hasanah, L. & Zulkarnain, H. (2024), Jurnal. Analisis Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005	persamaan dua penelitian ini yaitu bagaimana kepala madrasah mengelola dan mengimplementasikan kebijakan kesejahteraan guru berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005.	Perbedaan nya Penelitian ini lebih berfokus pada evaluasi implementasi kebijakan UU No. 14 Tahun 2005 di tingkat madrasah. sedangkan penelitian terdahulu lebih ebih berfokus pada berfokus pada analisis kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru	Penelitian ini lebih berfokus pada evaluasi kebijakan dan implementasinya di satu madrasah spesifik, memberikan orisinalitas dalam hal penerapan kebijakan nasional di tingkat lokal serta tantangan yang ada dalam implementasinya.
9	Dewi, F. & Malik, F. (2024), Jurnal. Implementasi Kewajiban dan Hak Guru Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 di Madrasah: Perspektif Kepala Madrasah	Kedua penelitian sama-sama mengkaji implementasi UU No. 14 Tahun 2005 yang mengatur hak dan kewajiban guru, dan juga sama-sama mengkaji implementasi UU No. 14 Tahun 2005 yang mengatur hak dan kewajiban guru.	penelitian ini lebih fokus pada implementasi kebijakan secara langsung dan evaluasi kebijakan tersebut di tingkat madrasah sedangkan penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada perspektif kepala madrasah terkait implementasi hak dan kewajiban guru	Penelitian Kebijakan ini lebih orisinal dalam konteks analisis kebijakan yang diterapkan secara langsung di lapangan dan bagaimana kebijakan nasional diterjemahkan dan diterapkan dalam konteks lokal, khususnya di MAN 1 Alor.

Penelitian yang secara spesifik membahas analisis kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2005 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru di MAN 1 Alor.

F. Definisi Istilah

1. Kebijakan Kepala Madrasah

Kebijakan Kepala Madrasah merujuk pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh kepala madrasah untuk mengelola seluruh

aspek operasional madrasah, termasuk kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan guru. Ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

2. UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14

Pasal 14 dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengatur tentang hak dan kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya. Pasal ini menetapkan kewajiban pemerintah dan lembaga pendidikan untuk memberikan hak-hak dasar guru, seperti penghasilan yang layak, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, dan perlindungan dalam menjalankan tugas profesinya.

3. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru adalah kondisi di mana guru memperoleh hak-hak dasar yang layak sesuai dengan profesinya, termasuk penghasilan yang memadai, fasilitas yang mendukung, dan penghargaan atas kontribusinya dalam pendidikan. Kesejahteraan ini juga mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru.

4. Guru Honorer

Guru Honorer adalah guru yang diangkat dan bekerja di lembaga pendidikan (sekolah atau madrasah) tanpa status pegawai negeri sipil

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

(PNS) atau aparatur sipil negara (ASN). Mereka biasanya diangkat oleh pihak sekolah atau lembaga pendidikan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar, dan kontrak kerja mereka bersifat sementara atau berdasarkan perjanjian tertentu yang tidak tetap.

Guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama seperti guru ASN, seperti gaji tetap dari pemerintah pusat atau daerah. Sebagai penggantinya, mereka menerima honorarium atau pembayaran sesuai dengan perjanjian yang disepakati dengan pihak sekolah atau lembaga yang mempekerjakan mereka. Meskipun demikian, beberapa guru honorer dapat memperoleh tunjangan atau fasilitas lainnya tergantung kebijakan masing-masing sekolah atau pemerintah daerah. Meskipun tidak memiliki status sebagai PNS, guru honorer tetap memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam membantu menciptakan pemerataan pendidikan dan memberikan pelayanan pengajaran di daerah-daerah yang kekurangan tenaga pengajar. Namun, guru honorer seringkali menghadapi ketidakpastian dalam hal kesejahteraan dan jenjang karier.[22]

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

[22] **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005** tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 2, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2005).

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM