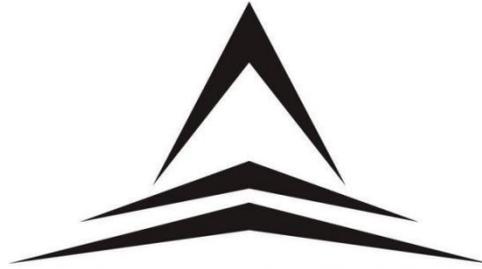


**IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH
BARUAMBA BUMIAYU BREBES**



IAIN PURWOKERTO

TESIS

Disusun dan Diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**SLAMET
1717651054**

IAIN PURWOKERTO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2019**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH BARUAMBA
BUMIAYU BREBES**

Slamet

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Manajemen Strategik di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes dan upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Kabupaten Brebes dengan responden sebanyak satu orang Kepala Sekolah, delapan Guru dan satu Komite Sekolah. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu; reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan yang saling berinteraksi. Proses verifikasi sering melangkah kembali pada tahap reduksi data agar triangulasi selalu intern dalam proses penelitian.

Hasil yang diperoleh adalah manajemen strategik kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba adalah cenderung pada pengamatan dan evaluasi yang dicantumkan dalam analisis SWOT dengan menggunakan tiga tahap yaitu ; Tahap Formulasi, Tahap Implementasi dan Tahap Evaluasi. Pola kepemimpinan yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba adalah pola kepemimpinan partisipatif dengan model Total Quality Management (TQM), atau yang dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka. Upaya peningkatan kinerja guru oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba adalah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru, meneruskan studi belajar, Pendidikan dan Latihan, dan pelaksanaan evaluasi rencana pembelajaran dan supervisi, pembinaan dan bimbingan pada segenap unsur sekolah yang diadakan seminggu sekali, menyampaikan penghargaan pada guru sebagai motivasi, melibatkan unsur sekolah dalam menyusun program kerja, dan mengadakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kinerja seluruh unsur sekolah. Dalam menghadapi hambatan untuk mendapatkan solusi kepala madrasah memperundingkan dengan dewan guru, sehingga mendapatkan solusi yang terbaik.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba, perlu adanya proses pembelajaran. Untuk kepemimpinan kepala madrasah, manajemen strategik yang selama ini diterapkan sudah cukup baik. Namun demikian, tetap diperlukan peningkatan dan penyempurnaan manajemen strategik agar lebih maksimal.

Kata Kunci : Implementasi, Manajemen Strategik

STRATEGIC MANAGEMENT IMPLEMENTATION IN MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH BARUAMBA BUMIAYU BREBES

Slamet

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how Strategic Management Implementation in Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba, Bumiayu District, Brebes Regency and efforts made by the Head of Madrasah in order to improve teacher performance. The form of this research conducted is qualitative research. This research was carried out at the Muhammadiyah Baruamba Madrasah Tsanawiyah Brebes Regency with respondents as many as one Madrasah Head, eight Teachers and two Committees. Data collection is done by interview, observation, and documentation techniques. Data analysis was carried out through three stages, namely; data reduction, data presentation and interacting conclusions. The verification process often steps back at the data reduction stage so that triangulation is always internal in the research process.

The results obtained are strategic leadership management applied by the Head of the Baruamba MTs Muhammadiyah is that the observation and evaluation tend to be included in the SWOT analysis using three stages, namely; Formulation Phase, Implementation Phase and Evaluation Phase. The leadership pattern applied at the Muhammadiyah Newamba Madrasah Tsawiwiyah is a participatory leadership pattern with the Total Quality Management (TQM) model, known as open leadership. Efforts to improve teacher performance by the head of the Baruamba MTs Muhammadiyah are to provide an opportunity to participate in the Teacher Working Group (KKG) activities, continue study of study, Education and Training (DIKLAT), and conduct an evaluation of learning and supervision plans, guidance and guidance for all elements of the school once a week, express appreciation to the teacher as motivation, involve school elements in compiling work programs, and hold regular meetings to evaluate the performance of all elements of the school. In facing obstacles to get a solution for the headmaster, negotiate with the teacher council, so that the best solution is obtained.

To maintain and improve performance so far carried out at the Muhammadiyah Islamic School in Baruamba, there needs to be a learning process. For the leadership of the headmaster, strategic management that has been implemented so far has been quite good. However, it is still necessary to improve and improve strategic management to make it more leverage.

Keywords : Implementation, Strategic Management

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DIREKTUR	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Strategik	11
1. Pengertian Manajemen	11
2. Fungsi Manajemen	13
3. Konsep Manajemen Strategik	14
4. Prinsip-prinsip Manajemen Strategik	16
5. Telaah Lingkungan Strategik	21
6. Telaah Lingkungan Internal dan Eksternal	23
7. Kesimpulan Analisis Faktor Internal dan Eksternal	29
8. Tipe Dasar KAFI dan KAFE Organisasi	31
9. Penyusunan Manajemen	33
10. Implementasi Manajemen Strategik	34
11. Program Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja	

	Guru	36
	12. Kualitas Kinerja Guru	38
B.	Hasil Penelitian Relevan	54
C.	Kerangka Berpikir	54
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Paradigma dan Pendekatan Penelitian	56
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
C.	Data dan Sumber Data	58
D.	Teknik Pengumpulan Data	59
E.	Teknik Analisis Data	60
F.	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	63
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Wilayah Penelitian	64
B.	Profil Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba ...	65
C.	Deskripsi Data	73
	1. Perumusan Strategi (<i>Strategi Formulation</i>)	73
	2. Implementasi Strategi (<i>Strategy Implementation</i>)	74
	3. Evaluasi Strategi (<i>Strategy Evaluation</i>)	75
D.	Analisis Data	92
	1. Manajemen Strategi Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba	92
	2. Upaya Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru	93
	3. Hambatan dan Solusi	93
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	95
	1. Perumusan Strategi (<i>Strategi Formulation</i>)	95
	2. Implementasi Strategi (<i>Strategy Implementation</i>)	95
	3. Evaluasi Strategi (<i>Strategy Evaluation</i>)	96

B. Implikasi	96
C. Saran-saran	97
1. Bagi Lembaga Pendidikan	97
2. Bagi Kepala Madrasah	97
3. Bagi Guru	97
4. Bagi Pengembangan Ilmu	98

DAFTAR PUSTAKA	99
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan alat yang berperan sebagai akselator dan dinamisator sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, strategi diyakini sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangannya konsep mengenai strategi mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal tersebut antara lain ditandai dengan berbagai definisi dari para ahli yang merujuk pada strategi.

Manajemen strategik merupakan rangkaian dua perkataan yang terdiri dari kata “manajemen dan strategik” yang masing-masing memiliki pengertian tersendiri, yang setelah dirangkaikan menjadi satu terminologi berubah dengan memiliki pengertian tersendiri pula.

Manajemen strategik adalah suatu proses untuk menentukan arah dan tujuan organisasi dalam jangka panjang serta metode untuk mencapainya melalui perkembangan formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis.¹

Manajemen strategik terdiri dari dua suku kata yang dapat dipilah menjadi kata manajemen dan strategik. Manajemen strategik merupakan suatu cara untuk mengendalikan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dan sasaran organisasi tercapai.²

Tercapainya sasaran tersebut harus ada pelaku-pelaku yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab sebagai pemegang lembaga. Manajemen Strategik diwujudkan dalam bentuk perencanaan berskala besar dalam arti mencakup seluruh komponen di lingkungan sebuah organisasi yang dituangkan dalam bentuk Rencana Strategik yang dijabarkan menjadi

¹ AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif : untuk Mahasiswa dan Parktisi* (Penerbit Erlangga Jakarta, 2014), hlm. 2.

² Imam Satibi, *Manajemen Stratejik Pengembangan Unggulan Vocational School* (Pustaka Ilmu Yogyakarta IAINU: 2006), hlm. 104.

perencanaan operasional, yang kemudian dijabarkan pula dalam bentuk program kerja.

Manajemen strategik adalah seperangkat keputusan dan aksi manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang suatu organisasi. Manajemen strategik meliputi *scanning* lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategik), pelaksanaan strategi serta pengendalian, dan evaluasi.

Karena itu studi tentang manajemen strategik menekankan pemantauan dan evaluasi peluang serta ancaman lingkungan berdasarkan analisis kekuatan dan kelemahan organisasi (Hunger dan Wheelen dalam Akdon)³.

Manfaat yang diambil dari manajemen strategik adalah (1) Manajemen strategik mampu memberikan petunjuk bagaimana mengantisipasi masalah-masalah dan peluang di masa yang akan datang, (2) Memungkinkan para karyawan/guru memahami tujuan dan sasaran lembaga secara jelas sehingga mereka mengetahui arah perjalanan lembaganya, (3) Peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan/guru, (4) Menyediakan informasi kepada para pengambil keputusan tepat pada waktunya, (5) Mempercepat pengambilan keputusan yang bermutu, dan (6) Bisa menghemat biaya⁴.

Apabila kita kaitkan manajemen strategik dengan tugas fungsi Kepala Sekolah maka Kepala Sekolah sebagai *top manajer*, dikatakan dapat berhasil apabila memberdayakan warga sekolah memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang mampu melakukan perannya sebagai seorang yang diberitanggung jawab untuk memajukan sekolah.

Kepala Sekolah merupakan seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Dengan demikian, maka Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.

³ Akdon, *Strategic Management For Educational* (Alfabeta Bandung: 2016), hlm. 9

⁴ Wahjosumijdo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta: Galia Indonesi, 2003), hlm. 94

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan ketrampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau *kooperatif*, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk peningkatan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁵

Langkah-langkah yang akan dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya antara lain sebagai berikut :

Pertama, memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, maksudnya bahwa dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, Kepala Sekolah harus mengutamakan kerjasama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pihak lain dalam setiap melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer, Kepala Sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala Sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya) serta berusaha untuk senantiasa mempertanggung jawabkan setiap tindakannya. Kepala Sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang

⁵ E.Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Implementasi (Remaja Rosdakarya Bandung, 2003), hlm. 10

dihadapi oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk peningkatan profesinya, mengembangkan potensinya secara optimal, misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk peningkatan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maksudnya bahwa Kepala Sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (*partisipatif*). Kepala Sekolah sebagai pimpinan institusi yang mampu merubah peradaban manusia di masa kini dan masa mendatang juga sekaligus mampu menanggapi berbagai problema dari dalam maupun dari luar sekolah. Bersedia mendengarkan arus bawah dalam menentukan kebijakan-kebijakan. Pendekatan ini dinamakan pendekatan partisipatif.⁶

Kepemimpinan partisipatif didasarkan pada arus bawah (*bottom up*) dinamika (1) Pemimpin hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya, (2) Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya *consensus*. (3) Karyawan/guru akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi dimana mereka diperdayakan untuk mengembangkannya. Dalam manajemen strategik Kepala Sekolah yang berkaitan dengan kepemimpinan, selain gaya kepemimpinan partisipatif yang paling sesuai dengan TQM

⁶ Fandy Tjiptono, Peranan Desain Kemasan dalam Dunia Pemasaran (Yogyakarta: Andi, 1998), hlm. 162

(*Total Quality Manajemen*), masih banyak hal yang berpengaruh terhadap warga sekolah dalam rangka mempertahankan, mengendalikan, maupun mengembangkan sekolah.

Dalam rangka peningkatan kinerja guru dan berhasil memberdayakannya untuk mencapai tujuan sesuai yang diinginkan, maka diperlukan kemampuan profesional, yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan keterampilan professional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kepala Sekolah harus mempunyai karakteristik agar guru dan karyawannya dapat menaruh simpatik dan setia kepadanya, maka karakteristik tersebut meliputi : (1) Rasa tanggung jawab rasa yang besar (2) Disiplin, (3) Bersifat jujur, (4) Memiliki kredibilitas yang tinggi, (5) Common sense, (6) Memiliki energi dan stamina tinggi, (7) Memegang teguh komitmen terhadap tujuan organisasi, (8) Setia dan tabah dalam menghadapi segala situasi, termasuk situasi paling sulit.⁷

Semua karakteristik tersebut dapat diimplementasikan melalui ketrampilan atau kemampuan professional kepada sekolah yang terdiri dari tiga komponen, yaitu: (1) Ketrampilan teknis; (2) Ketrampilan hubungan manusia; dan (3) Ketrampilan konseptual.⁸

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan memberdayakan sumber daya sekolah secara optimal. Untuk meningkatkan budaya mengajar dan belajar disekolah, dan membuat mereka lebih efektif, ini penting. Kepala Sekolah mendapat pelatihan dan pengembangan pada empat komponen, yang dikenal dengan manajemen kurikulum, manajemen struktur organisasional, manajemen keuangan, dan manajemen pendidikan.

⁷ Timpe A. Dale, *Motivasi Pegawai: Terjemahan Susanto Budhi Dharma* (Gramedia Jakarta, 1999), halm. 80.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Galia Indonesia Jakarta, 2003), hlm.101.

Keberhasilan pendidikan selain ditentukan oleh Kepala Sekolah juga tidak lepas dari peran guru. Guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan para siswa, sehingga gurulah yang mengetahui dengan pasti bagaimana situasi dan kondisi pembelajaran siswanya. Aktivitas maupun sarana penunjang tetapi guru juga harus melibatkan secara aktif dalam melaksanakan suatu rencana sehingga selesai.

Guru sesuai dengan profesinya bertugas dan bertanggungjawab membantu anak didik dan pembelajaran, guru sebagai fasilitator dan dinamisator serta motivator dalam proses pembelajaran dan memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam kelas serta melaksanakan evaluasi pembelajaran siswa.

Hubungan interaksi antar siswa dengan guru akan menghasilkan keluaran, dan hal tersebut tergantung pada hasil yang diperoleh dari hubungan belajar yang ada di antara siswa di ruang kelas pada teknologi yang tersedia antara keperluan belajar siswa dan kapasitas pengajar. Jadi, untuk mendapatkan hasil belajar yang baik, guru harus profesional dalam menyampaikan pelajaran serta mengetahui karakter dan kemampuan anak.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah telah mencanangkan adanya peningkatan profesi guru, menurut Undang-undang No.14 tahun 2005, guru wajib memiliki kualifikasi, kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan sertifikasi pendidikan (Pasal 8-10). Menurut PP. 19/2005, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik (tingkat pendidikan) yang relevan minimal sarjana S1/D4. Guru berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.

Namun demikian, riil di lapangan masih ada sekolah swasta, sebagai contoh Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Bumiayu yang tenaga pendidiknya yang secara keseluruhan sudah berijazah S1 dan bahkan ada yang berijazah S2. Mayoritas masih merupakan tenaga honorer akan tetapi semangat dan prestasinya tidak kalah dengan sekolah-sekolah negeri

yang sudah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dari pemerintah. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya nilai ketuntasan 80% dari peserta didik. Peserta didik yang dibawah nilai tuntas diadakan remidi untuk mencapai ketuntasan. Hasil nilai ujian sekolah rata-rata 7,8 dan mendapat kejuaraan dalam rangka lomba akademik maupun non akademik.⁹

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes yang berdiri pada 17 Juli 1986 merupakan sekolah/madrasah yang dikelola di bawah Persyarikatan Muhammadiyah yang terletak di Dukuh Baruamba Desa Adisana Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Keadaan siswa pada Tahun Pelajaran 2017/2018 berjumlah 212 anak dengan 13 tenaga pengajar.

Berkaitan dengan implementasi manajemen strategik, MTs Muhammadiyah Baruamba telah membuat perencanaan pendidikan secara komprehensif yang akan berkaitan dengan keseluruhan proses pendidikan, termasuk di dalamnya sub-sub sistem di dalam sistem pendidikan yang secara garis besar dibagi dalam 4 sistem, yaitu :

a. Sistem aktivitas pendidikan

Sistem aktivitas pendidikan mencakup perencanaan kurikulum, perencanaan sumber daya, strategi program pembelajaran, pelatihan pelayanan guru, dan evaluasi.

b. Sistem komunikasi pendidikan

Sistem komunikasi pendidikan dibagi ke dalam sub-sistem perpindahan, berkaitan dengan masalah transportasi yang am tiga sub, yaitu :

- a) secara langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan pendidikan.
- b) sub-sistem informasi, berkaitan dengan masalah-masalah penyediaan dan pengelolaan sarana-sarana informasi, seperti telepon, televisi, internet, dan lain-lain.

⁷ Buku Profil Sekolah/Madrasah (2017), hlm. 2

c) sub-sistem energi, berkaitan dengan penyediaan energi yang digunakan dalam proses pendidikan, seperti listrik, AC/kipas angin, dan lain-lain.

c. Sistem fasilitas pendidikan

Sistem fasilitas pendidikan mencakup penyediaan fasilitas di sekolah bagi individu, meliputi : gedung sekolah, kelas, lokasi, toilet siswa dan guru.

d. Sistem operasi pendidikan

Sistem operasi pendidikan mencakup segala sesuatu yang tidak secara langsung terlibat dengan proses pembelajaran, akan tetapi cukup membantu dan mendukung aktifitas pembelajaran, seperti pelayanan perpustakaan, penyediaan buku-buku paket, konseling dan bimbingan siswa, pelayanan kesehatan, dan lain-lain.

Hal ini membuktikan bahwa Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes telah menggunakan manajemen strategik untuk meningkatkan kinerja guru. Manajemen strategi yang baik dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum adalah : “Bagaimana implementasi manajemen strategik di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen strategik di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Secara keilmuan, bermanfaat untuk menambah khazanah penelitian di bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam manajemen strategik sesuai dengan kebutuhan dan realita empirik.
- b. Secara Institusi pendidikan, bermanfaat bagi pertimbangan, peningkatan kualitas manajemen Kepala Sekolah dan kualitas kinerja guru akan berdampak pada hasil lulusan (*out put*) yang selanjutnya berefek pada kredibilitas sekolah tersebut.
- c. Bagi Kepala Sekolah dan Guru, bermanfaat untuk menjaga profesionalisme dan keahliannya serta motivasinya kearah pencapaian sasaran.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pribadi peneliti, bermanfaat untuk menambah dan peningkatan pengalaman sebagai peneliti ilmu dan kualitas keputusan yang lebih baik dalam kerja di lingkungan organisasi lembaga pendidikan.
- b. Peneliti selanjutnya, bermanfaat bagi pengembangan penelitian di lingkungan pendidikan sekolah/madrasah, terutama pemahaman dan peranvariabel (Kepala Sekolah) dalam penelitian ini perlu di kembangkan lagi bagi yang berguna untuk peningkatan kinerja guru sebagai ujung tombak untuk menciptakan prestasi dan kualitas sekolah di masa mendatang.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran yang lebih komprehensif, maka rencana tesis dibagi menjadi lima bab, yaitu :

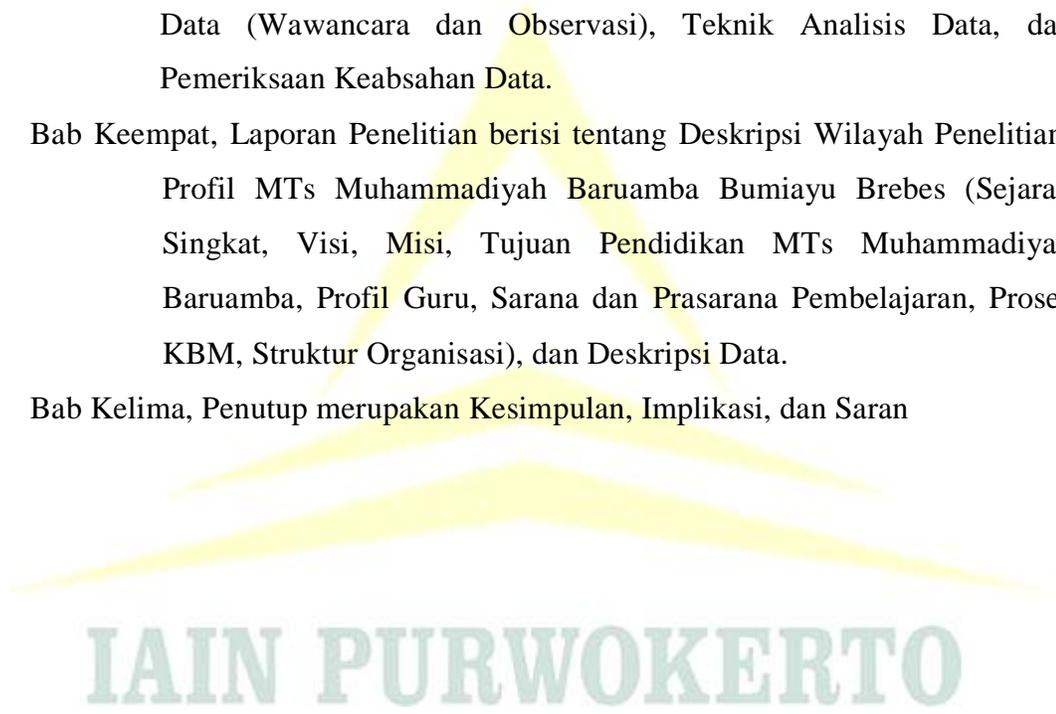
Bab Kesatu, Pendahuluan berisi tentang Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian.

Bab Kedua, Landasan Teori membahas tentang Pengertian Manajemen Strategik mencakup Pengertian Manajemen, Fungsi Manajemen, Konsep Manajemen Strategik, Prinsip-prinsip Manajemen Strategik, Telaah Lingkungan Strategik, Telaah Lingkungan Internal dan Eksternal, Analisis Faktor Internal dan Eksternal, Tipe Dasar KAFI dan KAFE Organisasi.

Bab Ketiga, Metodologi Penelitian membahas tentang Paradigma Penelitian, Pendekatan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data (Wawancara dan Observasi), Teknik Analisis Data, dan Pemeriksaan Keabsahan Data.

Bab Keempat, Laporan Penelitian berisi tentang Deskripsi Wilayah Penelitian, Profil MTs Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes (Sejarah Singkat, Visi, Misi, Tujuan Pendidikan MTs Muhammadiyah Baruamba, Profil Guru, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, Proses KBM, Struktur Organisasi), dan Deskripsi Data.

Bab Kelima, Penutup merupakan Kesimpulan, Implikasi, dan Saran



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data, temuan hasil penelitian, dan pembahasan tentang implementasi manajemen strategik di MTs Muhammadiyah Baruamba Bumiayu Brebes yang fokus pada perumusan strategi (*strategy formulation*), implementasi strategi (*strategy implementation*), dan evaluasi strategi (*strategy evaluation*), maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perumusan strategik (*strategy formulation*) yang digunakan MTs Muhammadiyah Baruamba, dilakukan dengan menyusun visi, misi dan tujuan madrasah yang dibuat oleh tim perumusan Rencana Kerja Madrasah (RKM). Perumusan strategik yang dilakukan MTs Muhammadiyah Baruamba untuk peningkatan mutu guru dengan program perekrutan guru, pembinaan dan pengembangan guru. Perekrutan dengan *comprehensive selection* yang meliputi setidaknya tiga cara yaitu seleksi akademik dan administrasi, seleksi *micro teaching*, dan wawancara; sedangkan pembinaan dan pemberdayaan guru dengan kegiatan: seminar, diklat, *team teaching*, studi banding, dan studi lanjut memberikan kemudahan untuk mengakses informasi baru (membaca, internet, dan membeli buku penunjang), program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), memberikan tunjangan atau kompensasi, dan mengadakan supervisi pendidikan.
2. Implementasi strategik (*strategy implementation*) yang dilakukan MTs Muhammadiyah Baruamba dalam peningkatan mutu guru ada dua, yaitu perekrutan yang dilakukan sewaktu- waktu sesuai dengan kebutuhan yang menggunakan seleksi ketat tanpa unsur Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), agar mendapatkan calon pendidik yang berkompetensi dan berkomitmen tinggi. Sedangkan pembinaan dan pemberdayaan guru

dilakukan sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh panitia pelaksana atau balai diklat.

3. Evaluasi dan pengawasan strategik yang dilakukan MTs Muhammadiyah Baruamba dalam peningkatan mutu guru ada dua macam, yaitu supervisi perorangan yang dilakukan oleh kepala lembaga pendidikan, waka kurikulum, pendidik senior dalam satu rumpun pelajaran, dan penilik. Sedangkan supervisi kelompok dengan mengadakan rapat koordinasi dengan pendidik satu rumpun mata pelajaran; rapat koordinasi mingguan dan bulanan; dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) madrasah (internal).

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejauh ini upaya peningkatan kinerja guru berarti peningkatan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guru secara berkelanjutan, sejalan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai guru, dalam hal ini upaya peningkatan kinerja guru akan berlangsung secara terintegrasi dalam pelaksanaan tugas profesional sebagai guru. Upaya peningkatan kinerja guru, respon guru, faktor penghambat dan solusinya dapat dinilai berjalan baik. Hal ini dapat dilihat dari hambatan yang ada dapat diatasi dengan solusi yang baik.

Proses pelaksanaan upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba dilakukan dengan melihat dan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan saat ini mulai dilaksanakan beberapa program peningkatan kinerja guru dengan memanfaatkan metode bimbingan kepala madrasah dan bimbingan rekan sejawat, misalnya ada diklat yang diberangkatkan hanya satu orang, setelah pulang diberi waktu untuk menyampaikan hasil diklatnya kepada guru yang lain yang tidak berangkat diklat.

Hasil dari upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba diharapkan membawa perubahan yang sangat berarti bagi kualitas pendidikan dan mutu hasil pendidikan di madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Baruamba.

C. Saran-saran

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut;

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Pelaksanaan manajemen strategik untuk peningkatan mutu guru agar lebih efektif dan bersifat fleksibel karena perkembangan ilmu dan teknologi secara terus-menerus memerlukan analisis lingkungan yang kontinu. Analisis lingkungan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk menentukan kebijakan program atau kegiatan peningkatan mutu guru sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Formulasi dan implementasi strategi merupakan inti dari program atau kegiatan karena berupa perencanaan dan pelaksanaan yang menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Tahap akhir manajemen strategik adalah evaluasi dan pengawasan yang akan menciptakan kebijakan baru yang lebih strategis untuk peningkatan mutu guru di lembaga pendidikan atau pengulangan program yang dinilai berhasil.

2. Bagi Kepala Madrasah

a. Kepala agar menempatkan diri sebagai manajer, agar guru dan karyawan dapat berperan aktif, bila memungkinkan, ditingkatkan kesejahteraannya.

b. Kepala dalam mengadakan supervise kelas, hendaknya tidak dilimpahkan kepada wakilnya, kecuali dalam kondisi sibuk, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

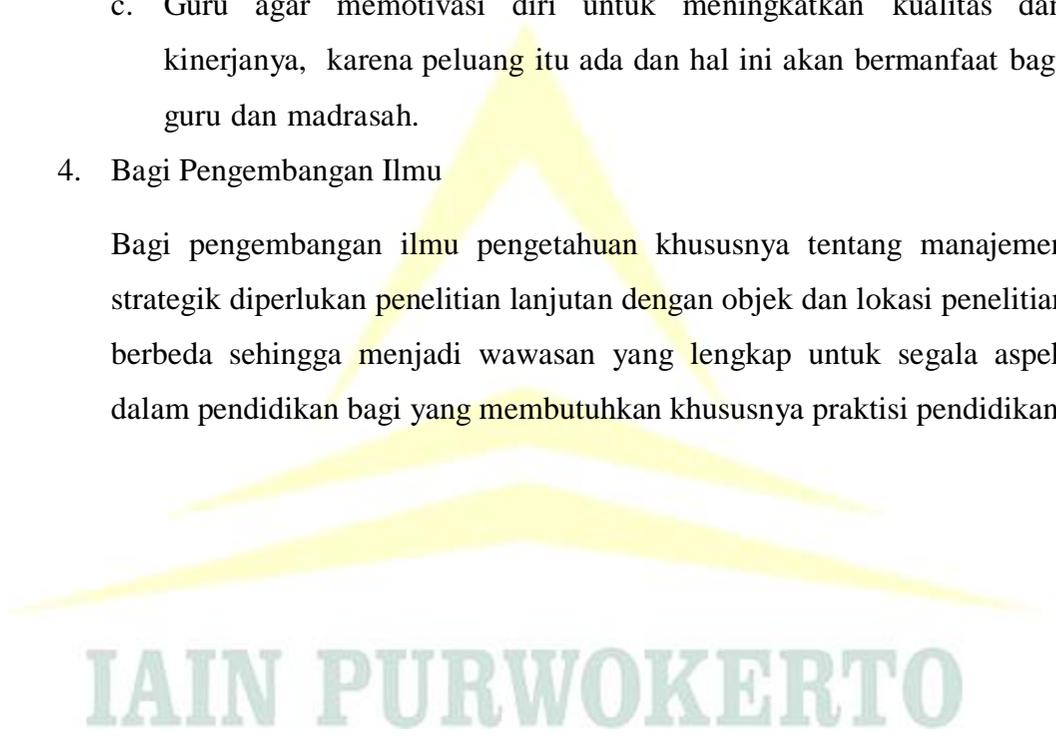
c. Pembinaan dan bimbingan kepada segenap unsur madrasah perlu diteruskan dan ditanamkan rasa tanggung jawab dan profesionalitas untuk menambah motivasi kerja dalam rangka mencapai tujuan.

3. Bagi Guru

Guru yang bermutu harus memiliki komitmen terhadap lembaga pendidikan dan kompeten tinggi. Guru tersebut diharapkan sebagai berikut:

- a. Guru mengetahui kelemahan dan kelebihanannya untuk diantisipasi dan ditingkatkan;
 - b. Guru harus memiliki wawasan yang selalu *up date*, mengembangkan diri, memiliki jiwa profesional, dan bersikap efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas.
 - c. Guru agar memotivasi diri untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya, karena peluang itu ada dan hal ini akan bermanfaat bagi guru dan madrasah.
4. Bagi Pengembangan Ilmu

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen strategik diperlukan penelitian lanjutan dengan objek dan lokasi penelitian berbeda sehingga menjadi wawasan yang lengkap untuk segala aspek dalam pendidikan bagi yang membutuhkan khususnya praktisi pendidikan.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. *Strategic Management For Educational Management : Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Satibi, Imam. *Manajemen Stratejik : Pengembangan Unggulan Vocational School*, Jl. Wonosari KM 6,5 No.243, Kalangan Yogyakarta: IAINU Press: CV.Pustaka Ilmu, 2016.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Jl. Ibu Inggit Garnasih No.40 Bnadung 40252, PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Jl. Walisongo No. 3-5 Tambak Aji Ngaliyan Semarang : PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Kurniady, Dedy Achmad at.al. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, Jl. Ibu Inggit Garnasih No.40 Bnadung 40252: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Kaswan. *Organisasi Pembelajar : Meraih Keunggulan Bersaing*, Jl. BKR (Lingkar Selatan) No. 162-164 Bandung 40253: CV. Pustaka Setia, 2018.
- Maunah, Binti. *Supervisi Pendidikan Islam : Teori dan Praktik*, Perum POLRI Gowok Blok D3 No. 200 Depok Sleman Yogyakarta: Kalimedia, 2017.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarata Anggota IKAPI No. 008, 2009.
- Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan : Konsep dan Aplikasi*, Purwokwрто : STAIN Presss, 2010.
- Tjiptono, Fandi dan Diana, Anastasia. *Totao Quality Management*, Jl. Beo 38-40 Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2003.
- Susanto, AB. *Manajemen Strategik Komprehensif : Untk Mahasiswa dan Praktisi*, Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2014.
- Sumiarti. *Ilmu Pendidikan*, Purwokerto : STAIN Press, 2016.
- Barlian, Iqbal. *Manajemen Berbasis Sekolah : Menuju Sekolah Berprestasi*, Jakarta : Esensi divisi Penerbit Erlangga, 2013.

- Sutabri, Tata. Sistem Informasi Manajemen, Jl. Beo 38-40 Yogyakarta : CV Adi Offset, 2005.
- Iriantara, Yosai. Manajemen Humas Sekolah, Jl. Ibu Inggit Garnasih No.31 Bandung 40252: Simbiosis Rekatama Media, 2013.
- Solihin, Ismail. Manajemen Strategik, Ciracas Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012.
- Sulistiyorini dan Faturrohman, Muhammad. Esensi Manajemen Pendidikan Islam : Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam, Perum POLRI Gowok Blok D3 No. 200 Depok Sleman Yogyakarta: Kalimedia, 2016.
- Moeloeng, Lexy. Metodologi Penelitian Kualitatif, Jl. Ibu Inggit Garnasih No.40 Bnadung 40252, PT. Remaja Rosdakarya, 2006.

