MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

SAEFUL HIDAYAT

NIM. 2020.8.1.5.0096

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER

INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON

TAHUN 2022

SAEFUL HIDAYAT

MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU

Diajukan untuk Seminar Hasil Penelitian Tesis
Disetujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Pendi Susanto, M.Pd	**Dr. Masduki Duryat, M.Pd.I**
NIDN. 8951900020	**NIDN. 2112016801**

Mengetahui,
Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Dian Widiantari, M.Pd.
NIDN. 2119118201

MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU

SAEFUL HIDAYAT
NIM. 2020.8.1.5.0096

Tesis revisi berdasarkan Rekomendasi Seminar Hasil pada tanggal……bulan…tahun 2022 dan disetujui untuk ujian Sidang Tesis

Penguji	**Nama Penguji**	**Tanggal disetujui**	**Tanda Tangan**
Ketua Sidang			
Sekretaris Sidang			
Penguji I/ Anggota			
Penguji II/ Anggota			

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Judul : **MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU**

Nama : SAEFUL HIDAYAT
NIM : 2020.8.1.5.0096
Tanggal Sidang :

Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.

Cirebon., 28 April 2022

Disahkan oleh,

Ketua	Sekretaris
Dr. H. Amin Haedari, M.Pd.	**Dr. Dian Widiantari, M.Ag.**
NIDK. 8887140017	**NIDN. 2119118201**
Penguji I	Penguji II
NIDN	NIDN

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SAEFUL HIDAYAT
NIM : 2020.8.1.5.0096
Prodi : PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul "MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU" beserta isinya adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat akademik.

Atas pernyataan di atas, saya siap menanggung resiko atau sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 28 April 2022
Yang membuat pernyataan,

SAEFUL HIDAYAT
NIM. 2020.8.1.5.0096

MOTTO

“ Ikhtiar, Doa’ dan Sabar “

PERSEMBAHAN

- Puji syukur kehadirat Allah SWT terimakasi atas segala rahmat dan hidayah-Mu, laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.
- Kepada semua Dosen Pasca Sarjana dan Pembimbing IAI Bunga Bangsa bil khusus bapak Dr. H. Pendi Susanto dan Dr. Masduki Duryat, M.Pd.I Selaku Pembimbing. Saya ucapkan terimakasih atas segala ilmu dan bimbingannya semoga menjadi ladang ibadah dan manfaat bagi semuanya aamiin.
- Untuk Anak dan Istri ku yang selalu mendukung dalam keadaan apapun. Terimakasih tak terhinnga.
- Untuk semua saudara, keluarga dan sahabat terimakasih atas semua doa dan dukungannya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah sebagai ungkapan rasa syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul "MANAJEMEN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU".

Dalam menyelesaikan Tesis ini, Saya banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Semoga penelitian Tesis saya ini dapat menjadi acuan dan berbagi ilmu pengalaman dalam upaya meningkatkan mutu lembaga, sehingga madrasah-madrasah swasta kedepannya lebih bisa berkembang dan maju lagi dalam mengelola pendidikan yang semakin bersaing dan bermutu.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (MPd.). Saya sadar dalam penelitian Tesis ini masih banyak kekurangan dari berbagai segi, mohon kiranya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dalam penyempurnaan Tesis saya ini, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Tak lupa saya ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian Tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung . Ucapan terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada :

1. Dr. H. Oman Fathurrohman, M. A. Rektor Institut Agama Islam Bunga Bangsa Ciebon.
2. Dr. H. Amin Haedari, M.Pd, Direktur Pasca Sarjana IAIC Bunga Bagsa Cirebon.
3. Dr. Dian Widiantari, M.Ag. Ketua Program studi Manajemen Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.
4. Dr. H. Pendi Susanto. Sebagai Dosen Pembimbing 1 dalam penyusunan Tesis ini dengan penuh keikhlasan dan kesabaran dalam menuangkan waktu kepada penulis untuk memberikan, bimbingan, nasehat, arahan, motivasi, pengetahuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.
5. Dr. Masduki Duryat, M.Pd.I. Sebagai Dosen Pembimbing 2 dalam penyusunan Tesis ini dengan memberikan, bimbingan, nasehat, arahan, motivasi, pengetahuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.
6. Bapak/ibu Dosen serta Staf Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, atas pelayanan, bimbingan, pengetahuan, pengalaman,

motivasi, yang diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

7. Kepala Sekolah, Beserta Guru dan Staff SMK Al-Hikmah karangampel telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan MPI Angkatan 2020.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungannya secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan Tesis ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis berdo'a semoga pihak-pihakyang telah memberikan *support* kepada penulis, menjadi ibadah dengan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Besar harapan penulis semoga karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semu pembaca aamiin.

Cirebon, 28 April 2022
Penulis

ABSTRAK

Saeful Hidayat, NIM. 2020.8.1.5.0096. Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik Di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

Manajemen strategik di sekolah dapat tercapai jika manajemen pendidikan terorganisir dan terarah dengan baik, melalui kerjasama antara manajemen puncak dalam hal ini kepala sekolah, guru, dan staf, dukungan masyarakat, dan perhatian pemerintah. Sehingga pelaksanaan manajemen strategik dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

Secara umum dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pimpinan sekolah, dalam penelitian ini fokusnya adalah mengenai penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Penelelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Kemudian tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui kondisi kinerja tenaga pendidik dan untuk mengetahui penerapan manajemen strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja gurunya di Sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) Dalam penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwasanya kondisi tenaga pendidik di sekolah tersebut rata-rata dalam kondisi yang baik, ditandai dengan semua guru memiliki potensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan sama-sama memperhatikan kemajuan yang ada di sekolah tersebut. (2) Pengaplikasian ataupun Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu merupakan usaha dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu yang mana bertujuan untuk proses pengelolaan sekolah tetap dalam rencana awal dan memudahkan dalam pencapaian tujuan yang telah di buat sebelumnya.

Kata kunci: Manajemen Strategik, Kinerja Pendidik

ABSTRACT

Saeful Hidayat, NIM. 2020.8.1.5.0096. Strategic Management in Improving Educator Performance at SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

Strategic management in schools can be achieved if education management is well organized and directed, through cooperation between top management in this case principals, teachers, and staff, community support, and government attention. So that the implementation of strategic management can run optimally and as expected.

In general, this research was conducted to describe school leaders, in this study the focus was on the implementation of strategic management in improving teacher performance at SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

This research uses descriptive qualitative research. Then the purpose of this study was to determine the condition of the performance of educators and to determine the implementation of strategic management carried out by the principal in improving the performance of his teachers at SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

The results of this study reveal that: (1) The research conducted shows that the condition of the teaching staff at the school is on average in good condition, marked by all teachers having the potential to carry out their duties as teaching staff and both pay attention to existing progress. at that school. (2) The application or implementation of strategic education management in improving teacher performance at SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu is an effort to improve the performance of educators at SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu which aims to keep the school management process in the initial plan and facilitate the achievement of goals that have been made previously.

Keywords: Strategic Management, Educator Performance.

الإختصار

سيف الهداية، رقم قسم: MPI-٢٠ .٠١١٤ الإدارة الإستراتيجية في تحسين أداء المعلم في مدرسة الحكمة الثانوية المهنية إندراميوا.
يمكن تحقيق الإدارة الإستراتيجية في المدارس إذا كانت إدارة التعليم منظمة وموجهة بشكل جيد ، من خلال التعاون بين الإدارة العليا في هذه الحالة مديري المدارس والمعلمين والموظفين ودعم المجتمع والاهتمام الحكومي. بحيث يمكن تنفيذ الإدارة الاستراتيجية على النحو الأمثل وكما هو متوقع.
بشكل عام ، تم إجراء هذا البحث لوصف قادة المدارس ، وكان التركيز في هذه الدراسة على تنفيذ الإدارة الإستراتيجية في تحسين أداء المعلم في مدرسة الحكمة الثانوية المهنية إندراميوا.
يستخدم هذا البحث البحث الوصفي النوعي. ثم كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد حالة أداء المعلمين وتحديد تنفيذ الإدارة الإستراتيجية التي يقوم بها المدير في تحسين أداء معلميه في مدرسة الحكمة الثانوية المهنية إندراميوا. أظهرت نتائج هذه الدراسة ما يلي: (1) أظهر البحث الذي تم إجراؤه أن حالة أعضاء هيئة التدريس في المدرسة في المتوسط في حالة جيدة ، ويميزهم جميع المعلمين الذين لديهم القدرة على القيام بواجباتهم كأعضاء هيئة تدريس وكلاهما يدفع. الانتباه إلى التقدم الحالي. في تلك المدرسة. (2) تطبيق أو تنفيذ إدارة التعليم الإستراتيجي في تحسين أداء المعلم في مدرسة الحكمة الثانوية المهنية إندراميوا هو محاولة لتحسين أداء المعلمين في مدرسة الحكمة الثانوية المهنية إندراميوا والتي تهدف إلى الحفاظ على عملية إدارة المدرسة في الخطة الأولية وتسهيل تحقيق الأهداف التي تم تحقيقها سابقاً.
الكلمات المفتاحية: الإدارة الإستراتيجية ، أداء المعلم

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS **2**
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME **3**
MOTTO **4**
PERSEMBAHAN **5**
KATA PENGANTAR **6**
ABSTRAK ..... **I**
DAFTAR ISI ..... **IV**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 3
C. Perumusan Masalah 3
D. Tujuan Penelitian 4
E. Manfaat Penelitian 4
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN **5**
A. Deskripsi Teori 5
1. Manajemen Strategik 5
2. Kinerja Pendidik 14
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan 22
C. Asumsi Penelitian 25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **26**
A. Metode Penelitian 26
B. Tempat dan Waktu Penelitian 27
C. Data dan Sumber Data 27
D. Teknik Pengumpulan Data 27
E. Instrumen Penelitian 29
F. Teknik Analisis Data 29
G. Uji Keabsahan Data 30
H. Jadwal Penelitian 31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **32**

A. Hasil Penelitian 32

1. Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu 32

2. Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu 38

B. Pembahasan 44

BAB V PENUTUP 67

A. Kesimpulan 67

B. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 70

LAMPIRAN 76

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang–undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dan 2 yaitu:[1] "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memilikfi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman" (UU Nomor 20 Tahun 2003).[2] Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam rangka untuk mewujud kegiatan belajar mengajar yang aktif untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

Hasil pendidikan yang diharapkan adalah mampu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang paripurna dalam berbagai bidang.

Dengan kata lain, pelayanan yang prima yang dapat memenuhi dan memuaskan harapan masyarakat merupakan hasil yang ingin dicapai dalam pengelolaan pendidikan. Berbicara tentang tujuan pendidikan tak dapat lepas dari tujuan hidup dan isi Undang-Undang Pendidikan Nasional, sebab pendidikan bertujuan memelihara kehidupan manusia. Dalam konteks Islam Al-Qur'an dengan tegas mengatakan bahwa apapun tindakan yang dikerjakan oleh manusia haruslah dikaitkan dengan Allah, seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-An'ām ayat 162, yang berbunyi:

قُلْ اِنَّ صَلَاتِيْ وَنُسُكِيْ وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِيْ لِلّٰهِ رَبِّ الْعٰلَمِيْنَۙ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), "Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam (Surah Al-An'ām ayat 162).

[1] "Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 Dan 2".

[2] Undang – undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dan 2.

Pendidikan juga merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Oleh karena itu, Pendidikan memerlukan manajemen. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.[1]

Berbagai hal telah diusahakan untuk memajukan kualitas pendidikan nasioanl, diantaranya melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, penyediaan buku dan alat pembelajaran, perbaikan inventaris pendidikan dan sampai kepada peningkatan kualitas manajemen sekolah. Akan tetapi, indikator-indikator kualitas pendidikan belum menunjukan peningkatan yang signifikansi.

Menurut Siagian dalam Iskandar. Manajemen strategik merupakan suatu alternatif yang seharusnya dapat menjadi solusi dari permasalahan yang membelut dipendidikan Indonesia saat ini. Setiap sekolah dihadapkan kepada dua jenis "lingkungan", yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Makin besar suatu organisasi, makin kompleks pula bentuk, jenis dan sifat bentuk interaksi yang terjadi dalam menghadapi kedua jenis "lingkungan" tersebut. Salah satu implikasi kompleksitas itu ialah proses pengambilan keputusan yang semakin sulit dan rumit. Untuk itu dibutuhkan manajemen strategik.[2]

Sedangakan menurut Sagala dalam Iskandar, pengertian strategik itu sendiri dapat diartikan sebagai sebuah rencana yang komprehensif mengintegrasikan segala *resources* dan *capabilities* yang mempunyai tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi.[3]

Oleh sebab itu, strategik merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari termasuk dalam manajemen sekolah. Strategik sekolah menjelasakan tentang metode dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan strategikknya. Untuk mencapai tujuan sekolah, evaluasi alternatif-alternatif strategik dengan menggunakan kriteria yang pasti dan pemilihan sabuah alternatif atau kelompok yang mungkin menjadi strategik sekolah.

Penyelenggaraan menejemen strategik harus mumpuni dan menjamin kualitas kinerjanya. Dengan demikian, manajemen strategik dituntut untuk menjaga konsistensi antara visi, misi, tujuan dan sasaran yang bepedoman pada rencana strategiks sekolah. Penerapan manajemen strategik, sekolah akan memilki keputusan yang tepat untuk mencapai rencana yang nantinya bermuara kepada tujuan sekolah.

Berangkat dari itu, manajemen strategik di sekolah dapat tercapai jika manajemen pendidikan terorganisir dan terarah dengan baik, melalui kerjasama antara manajemen puncak dalam hal ini kepala sekolah, guru, dan staf,

---

[1] Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2016).

[2] Syarief Iskandar, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio.," *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure* 12 (2015)

[3] Iskandar. *Ibid.*

dukungan masyarakat, dan perhatian pemerintah. Sehingga pelaksanaan manajemen strategik dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan yang diharapkan, karena seluruh proses pendidikan di sekolah bergantung pada bagaimana mengelola. Artinya salah satu tolak ukur berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di suatu sekolah ditentukan oleh bagaimana proses tersebut dikelola.

Sejalan dengan pendapatnya Ahmad Susanto, salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah guru. Peran guru sangat penting karena di dalamnya terdapat upaya dan aktivitas guru itu sendiri dalam menciptakan proses pembelajaran yang baik dan tepat sasaran.[4] Guru harus menyadari bahwa dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk selalu serius dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat khususnya dalam bidang pendidikan.

Peningkatan mutu lembaga pendidikan disekolah dasar hanya akan terjadi secara efektif bilamana dikelola melalaui manajemen yang tepat. Selama ini peningkatan mutu pendidikan cenderung melalui manajemen yang sentralistik. Begitu banyak program peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar ditetapkan dan diupayakan secara sentralistik oleh pemerintah pusat. Begitu program beragam program pelatihan guru dirancang dan dilaksanakan secara terpusat dalam rangka peningkatan mutu lembaga pendidikan di sekolah dasar. Betapa banyak dropping buku-buku perpustakaan, buku-buku pelajaran diupayakan secara terpusat, dan sekolah dasar tinggal menerima yang telah dialokasikan oleh pemerintah pusat.

Hal ini dimaksudkan untuk menambah wawasan, serta meningkatkan kemampuan atau kompetensinya dalam bidang pendidikan, tidak hanya kemampuan mengajar di kelas tetapi juga mampu tampil di tengah masyarakat untuk membimbing dan memberikan pandangan yang bermanfaat dari segi moral dan perspektif rohani.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian ilmiah tentang minat dalam bentuk tesis dengan judul: **Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.**

B. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini yaitu: Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan yang dirumuskan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perumusan manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

---

[4] Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi*.

2. Bagaimana penerapan manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?
3. Bagaimana evaluasi manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perumusan manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.
2. Untuk mengetahui penerapan manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.
3. Untuk mengetahui evaluasi manajemen strategik dalam peningkatan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan dapat berguna sebagai bahan sumbangan pemikiran dalam mengisi khazanah pengetahuan dalam bentuk karya tulis ilmiah khususnya dalam bidang disiplin ilmu tentang manajemen strategik pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara parktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran-gambaran implementasi manajemen strategik bagi kinerja guru, sehingga dapat memberi solusi dalam menyelesaikan masalah di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu serta bagi Guru penelitian ini diharapkan memberi wawasan untuk mendukung program manajemen strategik yang dilakukan sekolah.

BAB II
STUDI KEPUSTAKAAN

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Strategik

a. Pengertian Manajemen Strategik

Pendidikan merupakan sebuah investasi yang memiliki peranan strategik dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena itu, sangat penting untuk meronktruksi dan mereformulasi desain pendidikan yang dapat mendukung terciptanya generasi emas Indonesia. Menurut Kemendikbud, untuk menyikapi periode tersebut (bonus demografi), Indonesia harus melakukan investasi besar-besaran dalam bidang pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai upaya menyambut 100 tahun Indonesia merdeka, pada 2045 mendatang. Selain melalui gerakan Paudnisasi, Kemendikbud juga akan mendorong perluasan akses pendidikan di semua jenjang untuk membangkitkan generasi emas tersebut. Karena menurutnya, kualitas pendidikan yang baik dan merata merupakan kunci sukses membangkitkan generasi emas.[1]

Dalam pendidikan terdapat manajemen yang mengatur semua aktivitas pendidikan di lembaga skala besar maupun skala kecil. Dalam manajemen terdapat tiga pandangan yang berbeda, pertama: mengartikan administrasi lebih luas dari pada manajemen, manajemen merupakan inti dari administrasi. Kedua melihat manejemen lebih luas dari administrasi dan yang ketiga, pandangan yang beranggapan bahwa manajemen identik dengan administrasi.[2] Dapat diartikan dari pendapat mulyasa bahwa adminitrasi dengan manajemen merupakan komponen yang saling berkaitan.

Menurut Malayu S. P Hasibuan, Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials machines*, dan market. Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berguna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal.[3] Dari pendapatnya Hasibun, tujuan yang optimal bisa dicapai dengan manajemen yang baik.

---

[1] Ahmad Masduki, *GAGASAN Tentang MANAJEMEN PENDIDIKAN* (Jakarta Timur: Lembaga Pengembangan Pendidikan Anak Bangsa (LP2AB), 2019).

[2] E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Cet I* (Bandung: PT. Remaja Rasindo, 2002).

[3] Malsyu S.P Hasibuan, *Manajamen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

Parker berpendapat bahwa manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui banyak orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[4] Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran[5], seperti firman Allah Swt:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. As- Sajdah/32: 5).

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al Mudabbir/ manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah Swt. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Manajemen diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomiteknis; dimana system adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (sosial) berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu.[6] Jadi manajemen ini lingkupnya luas bisa ke arah sosisal; oraganisasi masyarakat misalnya.

Manajemen juga dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (Pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan), *planning, organizing, actuating, controlling.*

---

[4] Husain Usman, *Manajemen Teori,Praktik ,Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

[5] Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008).

[6] Akdon, dkk. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015).

Merujuk pada fungsi fungsi dalam manajemen. selanjutnya dijelaskan unsur–unsur yang ada dalam manajemen tersebut apabila dijabarkan dalam penjelasan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Suatu organisasi dapat terdiri atas dua orang atau lebih yang bekerja sama dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Perencanaan sebagai salah satu fungsi manajemen mempunyai beberapa pengertian sebagai berikut: (1) Pemilihan dan penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, langkah, kebijaksanaan, program, proyek, metode dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. (2) Pemilihan sejumlah kegiatan untuk diterapkan sebagai keputusan tentang apa yang harus dilakukan, kapan dan bagaimana akan dilakukan serta siapa yang akan melaksanakannya. (3) Penetapan secara sistematis pengetahuan tepat guna untuk mengontrol dan mengarahkan kecenderungan perubahan menuju kepada tujuan yang telah ditetapkan. (4) Kegiatan persiapan yang dilakukan melalui perumusan dan penetapan keputusan, yang berisi langkah–langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian merupakan sistem kerjasama sekelompok orang yang dilakukan dengan pembidangan dan pembagian seluruh pekerjaan atau tugas dengan membentuk sejumlah satuan atau unit kerja, yang menghimpun pekerjaan sejenis dalam satu–satuan kerja. Kemudian dilanjutkan dengan menetapkan wewenang dan tanggungjawab masing–masing diikuti dengan mengatur hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

   Pelaksanaan atau penggerakan dilakukan organisasi setelah sebuah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai dengan kebutuhan unit atau satuan kerja yang dibentuk.

4. Penganggaran (*Budgeting*)

   Merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting peranannya. Karena fungsi ini berkaitan tidak saja dengan penerimaan, pengeluaran, penyimpanan, penggunaan dan pertanggungjawaban namun lebih luas lagi berhubungan dengan kegiatan tatalaksana keuangan. Kegiatan fungsi anggaran dalam organisasi sektor publik menekankan pada pertanggungjawaban

dan penggunaan sejumlah dana secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena dana yang dikelola tersebut merupakan dana masyarakat yang dipercayakan kepada organisasi sektor publik.

5. Pengawasan (*Control*)

Pengawasan atau kontrol harus selalu dilaksanakan pada organisasi sector publik. Fungsi ini dilakukan oleh manajer sektor publik terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam satuan atau unit kerjanya. Kontrol diartikan sebagai proses mengukur (measurement) dan menilai (evaluation) tingkat efektivitas kerja personil dan tingkat efisiensi penggunaan sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.[7]

Menurut Terry yang dikutip Anoraga dalam Pandji, menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang masing-masing bidang tersebut yang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan.[8]

Sedangkan menurut Martayo, manajemen adalah usaha untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan serta pengawasan.[9] Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian semua sumber daya yang ada untuk saling mendukung tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Rencana tersebut harus disesuaikan dan diselaraskan dengan seluruh elemen pendukung.

Adapun sebelas macam pendekatan terhadap teori dan praktik manajemen, sebagai berikut:

1) Empirilkan atau kasus; ilmu dan praktik manajemen dikembangkan melalui pengkajian kasus yang telah di alami masa lalu.

---

[7] WINDI PUSPITA DIAN SARI Hasibun, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KANTOR PUSAT MEDAN" (UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN, 2013).

[8] Nur Salwa, "MANAJEMEN PEMBELAJARAN ONLINE PADA MASA PANDEMIK COVID-19 DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1702060020 (2021).

[9] Nur Salwa, "MANAJEMEN PEMBELAJARAN ONLINE PADA MASA PANDEMIK COVID-19 DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1702060020 (2021).

2) Perilaku antara pribadi (*interpersonal behavior*); ilmu dan praktik manajemen dipelajari melalui hubungan-hubungan antara pribadi pada organisasi dengan fokus kajian pada individu dan motivasinya.
3) Perilaku kelompok; studi tentang pola-pola perilaku kelompok dalam organisasi lebih dominan daripada hubungan antara pribadi.
4) Sistem-sistem kooperatif; memadukan antara hubungan pribadi dengan kelompok. Bahwa mempelajari manajemen dapat dilakukan dengan mempelajari hubungan antara manusia sebagai sistem sosial yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.
5) Sistem-sistem sosio-teknikal; bahwa sistem teknikal memberikan pengaruh besar pada sistem sosial, sehingga perlu dikembangkan keterpaduan perhatian dan praktik secara simultan untuk keduanya.
6) Teori keputusan (*decision theory*); bahwa manajer adalah pengambil keputusan sehingga pengembangan manajemen ada pada kemampuan dan keahlian mengambil keputusan.
7) Sistem (*system approach*); mempelajari bagian-bagian interpenden organisasi dan hubungan dengan lingkungan yang mempengaruhinya.
8) Matematikal atau "*management science*"; mempelajari manajemen secara matematikal melalui pengkajian model-model alat identifikasi problem dan penilaian alternatif solusi.
9) Kontingensi atau situasional; kredibilitas manajer diukur dari kontribusinya memberikan saran praktik manajemen untuk suatu situasi tertentu.
10) Peranan-peranan manajemrial; observasi yang dilakukan manajer untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasi peranan yang bersifat umum bagi manajer.
11) Operasional; menggunakan konsep-konsep, prinsip-prinsip, teori serta teknik-teknik sebagai landasan dan menghubungkannya dengan fungsi atau proses manajemen.[10]

Selain itu, Adapun prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

1) Memprioritaskan tujuan diatas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
2) Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab pada personil hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.
3) Relatifitas nilai-nilai.[11]

---

[10] Koontz Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013).

[11]D.A Karomah, A & Kurniady, "Authentic Leadership: Strategy of the Implementation of Madrasah Management of Change," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 6, No (2017).

Mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Adapun kata strategik berasal dari bahasa yunani *strategos* atau *strategeus*. *Strategos* berarti jendral, namun dalam yunani kuno sering berarti *state officer* (perwira negara) dengan fungsi yang luas.[12]

Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dengan apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.[13]

Pengertian strategik kemudian berkembang dengan adanya pendapat John Von Neumann seorang ahli matematika dan Oskar Morgenstern seorang ahli ekonomi. Mereka memasukkan istilah games dan adanya faktor yang sama dalam games yang sesungguhnya. Mereka pun mengakui bahwa teori games sesungguhnya adalah teori strategik.[14] Teori menyebutkan dua atribut utama yang harus senantiasa diingat yaitu ketrampilan dan kesempatan dimana keduanya merupakan kontribusi bagi setiap situasi strategik. Situasi strategik merupakan suatu interaksi antara dua orang atau lebih yang masing-masing mendasarkan tindakannya pada harapan tentang tindakan orang lain yang tidak dapat ia kontrol, dan hasilnya akan tergantung pada gerak-gerik perorangan dari masing-masing pemeran.[15]

Manajemen Strategik berasal dari kata manajemen dan Strategik. Kata yang pertama adalah manajemen. Perkembangan dinamis dalam aplikasi manajemen berangkat dari keragaman definisi tentang manajemen. Semula, manajemen yang berasal dari bahasa Inggris: management dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurusi atau

---

[12] I. M. A Hidayat, *The Handbook Of Education Management Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

[13] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000).

[14] Bawono Icuk, Rangga, *Manajemen Strategik Sektor Publik: Langkah Tepat Menuju Good Governance* (Jakarta: Universitas Muhamadiyah Jakarta., 2009).

[15] Bawono Icuk, Rangga, *Manajemen Strategik Sektor Publik: Langkah Tepat Menuju Good Governance* (Jakarta: Universitas Muhamadiyah Jakarta., 2009).

kemampuan menjalankan dan mengontrol suatu urusan atau *"act of running and controlling a business"*.[16]

Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. G.R. Terry (1986) –sebagaimana dikutip David -memandang manajemen sebagai suatu proses, sebagai berikut: *"Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources".*[17]

Akdon dalam bukunya "Manajemen Pembiayaan Pendidikan" mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.[18]

Manajemen Strategi merupakan manajemen tertinggi yang biasanya disusun oleh dewan direksi dan dilaksana oleh CEO serta tim eksekutif organisasi tersebut. manajemen strategik memeberikan arahan menyeluruh untuk perusahan/organisasi/sekolah terkait erat dengan bidang perilaku organisasi.[19]

Manajemen strategik menurut Akdon manajemen strategik dihubungkan dengan pendekatan manajemen yang integratif yang mengedepankan secara bersama-sama seluruh elemen seperti *planning implementing*, dan *controlling* dari strategi bisnis.[20]

Sedangkan pendapat Thompson dalam Rangga, Manajemen strategik merujuk pada proses manajerial untuk membentuk visi strategi, penyusunan obyektif, penciptaan strategik mewujudkan dan melaksanakan strategi dan kemudian sepanjang waktu melakukan penyesuaian dan koreksi terhadap visi, obyektif strategi dan pelaksanaan tersebut.[21]

Manajemen strategik adalah manajemen yang mengutamakan strategi untuk membuat organisasi menjadi unggul sehingga menang dalam berkompetisi.[22] Menurut Robinson et al dalam Taufiqurrohman Manajemen strategi juga sering diartikan sebgai ilmu dan kiat tentang perumusan strategi penerapan dan evaluasi terhadap keputusan-keputusan

---

[16] Fred R David, *Manajemen Stategis; Konsep* (Jakarta: Gramedia, 2010).

[17] Fred R David, *Manajemen Stategis; Konsep* (Jakarta: Gramedia, 2010).

[18] Akdon, dkk. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015).

[19] Eddy Yunus, *Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016).

[20] Akdon, dkk. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015).

[21] Icuk, Rangga, *Manajemen Strategik Sektor Publik: Langkah Tepat Menuju Good Governance.*

[22] Pidarta Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia.* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011).

strategi antarfungsi manajemen yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuan masa depan secara efektif dan efisien.[23]

Selain itu, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian manajemen strategi, maka dibutuhkan sebuah proses dalam rangka usaha pencapaian manajemen strategik.[24]

Sedangkan Ansof dalam Sagala menjelaskan, manajemen strategik ialah suatu pendekatan yang sistematis bagi suatu tanggung jawab manajemen, mengondisikan organisasi ke posisi yang dipastikan mencapai tujuan dengan cara yang akan meyakinkan keberhasilan yang berkelanjutan dan membuat perusahaan (sekolah) menjamin atau mengamankan format yang mengejutkan.[25]

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli diatas, dapat dipahami bahwa manajemen strategi adalah suatu tindakan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajerial setelah melalui proses pengamatan, serta mempertimbangkan dan merumuskan kegiatan dimasa yang akan datang dan melaksanakan serta mengevaluasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Strategik

Berdasarkan pengamalan historis di dalam penyelenggaraan suatu organisasi, maka manfaat utama penerapan prinsip manajemen strategi di dalam lembaga pendidikan adalah membantu lembaga pendidikan merumuskan strategi yang lebih tepat dengan menggunakan pendekatan sistematis, logis, dan rasional pada proses pemilihan strategi pengelolaan pendidikan di era global yang terus mengalami perubahan. Menurut Jhon A. P & Richard B. R, dasar manajemen strategi adalah menumbuhkan komitmen atau dukungan dari semua pihak (sumber daya manusia) mengenai visi, misi lembaga pendidikan, sasaran penyelenggaraan pendidikan, dan upaya-upaya. [26]

Berdasarkan hal tersebut maka tujuan utama manajemen strategi adalah mencapai pengertian dan komitmen dari semua eksekutif maupun

---

[23] Taufiqurrohman, *MANAJEMEN STRATEGIK* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016).

[24] P. Siagian Sondang, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).

[25] Saiful. Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, Dan Pemberdayaan Potensi Sekolah Dalam Sistem Otonomi Sekolah* (Bandung: CV.Alfabeta, 2011).

[26] Amini Nasution & Fridiyanto Aisyah, *Manajemen Strategik Dalam Pendidikan.* (Medan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan., 2018).

pelaksana lembaga pendidikan. Manfaat besar dari manajemen strategi adalah memberi peluang bagi organisasi dalam pemberdayaan individual. Pemberdayaan adalah tindakan memperkuat pengertian karyawan mengenai efektivitas dengan mendorong dan menghargai mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan latihan inisiatif serta imajinasi.

Penerapan manajemen strategi di dalam penyelenggaraan sistem pendidikan memungkinkan suatu organisasi penyelenggara pendidikan (termasuk di dalamnya sekolah dan departemen pendidikan) untuk lebih proaktif daripada reaktif dalam membentuk masa depan lembaga pendidikan di dunia global dewasa ini. Penerapan konsep berpikir dan bertindak strategik, lembaga pendidikan diharapkan dapat mengawali dan mempengaruhi daripada hanya memberi respons terhadap berbagai tuntutan dan atau aktivitas rutin dan birokratis, namun lebih dari itu, lembaga pendidikan harus dapat berusaha keras merencanakan kegiatan-kegiatan strategik, mengimplementasikan, dan mengendalikan segenap operasional kelembagaan untuk mencapai tujuan strategik yang telah dirumuskan.

c. Manfaat Manajemen Strategik

Manfaat yang diperoleh dari implementasi manajemen strategik adalah:

1) Organisasi menjadi dinamis,
2) Fungsi kontrol berjalan dengan efektif dan efisien
3) Meniadakan perbedaan dan pertentangan pendapat dalam mewujudkan keunggulan
4) Memudahkan dalam menyepakati perubahan atau pengembangan strategi yang akan dilaksanakan
5) Mendorong perilaku proaktif bagi semua pihak untuk ikut serta mewujudkan keunggulan
6) Meningkatkan perasaan ikut memiliki, berpartisipasi aktif dan tanggung jawab bagi semua komponen organisasi.

d. Indikator Manajemen Strategik

Rangkaian proses penyusunan manajemen strategi dapat dilihat pada beberapa Manajemen Operasidel yang dikembangkan para ahli. Salah satu Manajemen Operasidel yang sering dianjurkan adalah Manajemen Operasidel dengan rangkaian sebagai berikut, analisis lingkungan internal, eksternal, penyusunan berbagai strategi, pemilihan strategi, implementasi strategi dan analisis strategi.[27]

Manajemen Operasidel tersebut dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini:

---

[27] Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

- Analisis Lingkungan, adalah proses awal dalam manajemen strategi yang bertujuan untuk memantau lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan (sekolah) disini mencakup semua faktor baik yang berada di dalam maupun di luar perusahaan (sekolah) dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan. Hasil dari analisis lingkungan ini setidaknya akan memberikan gambaran tentang keadaan perusahaan yang biasanya digunakan dengan manajemen.
- Operasitret SWOT (strength, weakness, oppurtinities and threatmen) yang dimilikinya. Menentukan dan menerapkan arah organisasi, setelah melakukan analisis lingkungan eksternal dan internal diharapkan kita sudah dapat memiliki gambaran mengenai posisi perusahaan dalam persaingan. Dimana kita harus pasti mendefinisikan SWOT.
- Formulasi strategi, fokus utama formulasi strategi adalah bagaimana menyesuaikan diri agar dapat lebih baik dan lebih cepat bereaksi dibanding pesaing dalam persaingan yang ada.
- Implementasi strategi, masalah implementasi ini cukup rumit, oleh karena itu agar penerapan strategi organisasi dapat berhasil dengan baik, manajer harus memiliki gagasan yang jelas tentang isu-isu yang berkembang dan bagaimana cara mengatasinya. Dalam tahapan ini, masalah struktur organisasi, budaya perusahaan dan pola kepemimpinan harus dibahas secara lebih mendalam.
- Pengendalian Strategi, merupakan suatu jenis khusus dari pengendalian organisasi yang berfokus pada pemantauan dan pengimplementasikan proses manajemen strategi.[28]

2. Kinerja Pendidik

a. Pengertian Kinerja Pendidik

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Sisdiknas (sistem pendidikan nasional) dinyatakan bahwa:[29] "pendidik merupakan tenaga professional yang mana kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional mempunyai visi yaitu mewujudkan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu".

Undang-undang tersebut, menunjukkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga professional semakin kuat dan memiliki kredibilitas tinggi,

[28] Aisyah, Amini Nasution & Fridiyanto. *Manajemen Strategik Dalam Pendidikan*. Medan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan., 2018.

[29] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Sisdiknas

namun penuh tanggung jawab dalam rangka mewujudkan kualitas hasil pendidikan. Kedudukan guru sebagai tenaga professional menurut Undang-Undang tersebut, guru dituntut memiliki keprofesionalan dalam pembelajaran yang dibuktikan dalam pemberian sertifikasi berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi keprofesionalan.

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik disebut dengan istilah *murabbi, mu'alim.*

1). *Murabbi*

Istilah murabi merupakan bentuk (*sigah*) *al-ism al-fa'il* yang berakhir. Pertama berasal dari kata *raba, yarbu,* yang artinya *zad* dan nama (bertambah dan tumbuh). Kedua berasal dari kata *rabiya, yarba* yang mempunyai makna tumbuh dan menjadi besar. Ketiga, berasal dari kata *rabba yarubbu* yang artinya memperbaiki, menguasai, memimpin, menjaga, dan memelihara. Kata *Rabba*, terdapat dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 24:

وَٱخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ ٱلذُّلِّ مِنَ ٱلرَّحْمَةِ وَقُل رَّبِّ ٱرْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِى صَغِيرًا

Artinya: "Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil."(Q.S. al-Isra/17:24).

Istilah Murabbi sebagai pendidik mengandung makna yang luas, yaitu 1) mendidik peserta didik agar kemampuannya terus meningkat; 2) memberi bantuan kepada peserta didik untuk mengembangkan potensinya; 3) meningkatkan kemampuan peserta didik darikeadaan yang kurang dewasa menjadi dewasa dalam pola pikir, wawasan dan sebagainya; 4) menghimpun semua komponen-komponen pendidikan yang dapat mensukseskan pendidikan; 5) memobilisasi pertumbuhan dan perkembangan anak; 6) bertanggung jawab terhadap proses pendidikan anak; 7) memperbaiki sikap dan tingkah laku anak dariyang tidak baik menjadi lebih baik; 8) rasa kasih sayang mengasuh peserta didik, sebagai orang tua. mengasuh anak-anak kandungnya; 9) pendidik memiliki wewenang, kehormatan, kekuasaan, terhadap pengembangan kepribadian; 10) pendidik merupakan orang tua kedua setelah orang tuanya di rumah yang berhak atas perkembangan dan pertumbuhan si anak. Secara ringkas term Murabbi sebagai pendidik mengandung empat tugas utama: a) Memelihara dan menjaga fitrah anak didik jelang dewasa; b) Mengembangkan seluruh potensi menuju kesempurnaan; c)

Mengerahkam seluruh fitrah menuju kesempurnaan; d) Melaksanakan pendidikan secara bertahap.[30]

2). *Mu'alim*

Berkenaan dengan istilah *mu'alim* dalam Al Qur-an surat Al Baqarah [2] ayat 151, sebagi berikut:

كَمَآ اَرْسَلْنَا فِيْكُمْ رَسُوْلًا مِّنْكُمْ يَتْلُوْا عَلَيْكُمْ اٰيٰتِنَا وَيُزَكِّيْكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتٰبَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُمْ مَّا لَمْ تَكُوْنُوْا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Sebagaimana Kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan ayat-ayat Kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunnah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui".(Q.S. al-Baqarah/2:151).

Berdasarkan ayat di atas, maka mu'alim adalah orang yang mampu untuk mengkonstruksikan bangunan ilmu secara sistematis dalam pemikiran peserta didik dalambentuk ide, wawasan, kecakapan, dan sebagainya, yang ada kaitannya dengan hakekat sesuatu.[31]

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.[32]

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi kejelasan waktu yang terwujud.[33] Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian Kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru adalah suatu kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas

---

[30] Heru J. S., *Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 6, Mei 2015 P. ISSN: 20869118

[31] Heru J. S., *Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 6, Mei 2015 P. ISSN: 20869118

[32]Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinrja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2001).

[33] Djamarah, Bahri Syaiful. *Pola Komunikasi Orang Tua & Anak Dalam keluarga*. (Jakarta: PT. Reneka Cipta. 2004)

atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia atau SDM yang berpotensi di dalam pembangunan.[34]

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa guru adalah orang yang memberikan pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya digunakan pada masa yang akan datang. Dari pendapat di atas juga dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan yang dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, dan merupakan cerminan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada pertumbuhan kinerja guru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap yaitu:

1. Kepribadian

   Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciriciri kepribadian yang mereka miliki, ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat dan diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekas nya

[34] A.M, Sardiman. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya tindakan, ucapan, masalah, baik yang ringan maupun yang berat.[35]

2. Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Profesi ialah kegiatan yang menunjuk pada suatu pekerjaanatau jabatan yang menuntut keahlian tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi.[36] tapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum bukan untuk kepentingan individu kelompok atau golongan tertentu.

3. Kemampuan mengajar.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik memerlukan kemampuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru menurut peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kepribadian, 3) sosial, 4) profesional. Empat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.[37]

Aspek-aspek teladan Guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran anak didik yang diciptakan guru itu sendiri. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan berpengaruh kuat terhadap proses belajarnya, agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif dan kreatif. Meningkatkan sikap konservatif tidak bersifat defensif tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.[38]

4. Kedisiplinan

Disiplin merupakan bentuk perilaku patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku tetapi kepatuhan itu lebih ditekankan pada kesadaran diri bukan karena paksaan. Akan tetapi pada kenyataannya banyak perilaku disiplin manusia yang dilatarbelakangi karena adanya paksaan atau aturan yang mengekang.

Menurut Ho dalam Sofia & Tanto, kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu. Meskipun pada dasarnya

---

[35] Djamarah, Bahri Syaiful. *Pola Komunikasi Orang Tua & Anak Dalam keluarga*. (Jakarta: PT. Reneka Cipta. 2004)

[36] Saud, Udin Saefudin dan Suherman,Ayi. (2006). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

[37] Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

[38] Ahmadi, Abu. 2004. Psikologo Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta

pengertian disiplin sangatlah sederhana, tapi tidak banyak orang kesulitan menerapkan knosep-konsep kedisiplinan hingga membudaya dalam kehidupan sehari-hari.[39]

Memurut Efferin dan Soeherman, kedisiplinan merupakan dasar ditempatinya segala aturan main atau prosedur yang menjadi syarat dasar dari setiap jenis pekerjaan atau aktivitas guna mencapai keberhasilan.[40]

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan peraturan dengan rasa senang. Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.[41] Pada pendapat lain di sebutkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lainadalahlingkungan, prilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Supardi, 2013:50).

Kemampuan guru dalam memahami peraturan dan melaksanakan aturan yang tepat baik dalam hubungan dengan persoalan lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya pembelajaran siswa ke arah yang lebih baik, kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja, serta disisi lain akan memberikan keteladanan bagi siswa itu sendiri.

b. Tujuan Kinerja Pendidik/ Guru

Guru sangat berperan dalam Membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Maka dapat ditetapkan peran peran dan tugas seorang guru dalam proses belajar mengajar:

1. Guru sebagai pengelola kelas

---

[39] SOFIA R A F & TANTO A T. *Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surat Al-'Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi*. Tarbiyah al-Aulad ISSN 2549 4651, Volume 2, No. 1, 2017.

[40] SOFIA R A F & TANTO A T. *Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surat Al-'Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi*. Tarbiyah al-Aulad ISSN 2549 4651, Volume 2, No. 1, 2017.

[41] Arikunto, suharsimi, dkk.2010. *Penelitian Tindakan untuk guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. yogyakarta: Aditya media

Dalam perannya sebagai pengelola kelas guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu di organisasi. Lingkungan diatur dan diawasi agar kegiatan kegiatan belajar terarah kepada tujuan tujuan pendidikan yang baik dan sesuai aturan.

2. Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk mengefektifkan proses belajar mengajar. Media adalah dasar yang sangan di perlukan dalam proses belajar mengajar.

3. Guru sebagai evaluator

Dalam proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Kegiatan ini ini untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu telah mencapai tujuan atau belum, dan Apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat. Semua pertanyaan tersebut dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa guru hendaknya terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dalam waktu ke waktu.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa peran guru di atas dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan komitmen akan memajukan sekolah dengan profesional lainnya dalam mendidik anak.

Terdapat tiga bagian guru yang berkaitan dengan profesi, kemanusiaan dan kemasyarakatan:

1. Profesi, meliputi:
   a) Mendidik, berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
   b) Mengajar, yaitu menurut Islam dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
   c) Melatih mengembangkan keterampilan dan penerapannya.
2. Kemanusiaan, meliputi:
   a) Sebagai orangtua kedua bagi siswa.
   b) Menarik simpati dan perhatian siswa dari semua lapisan masyarakat.
   c) Memotivasi siswa dan mentransformasikan diri kepada siswa.
3. Kemasyarakatan
   1) Mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara Indonesia yang bermoral pancasila.
   2) Menncerdaskan bangsa Indonesia.[42]

[42] Usman, *Manajemen Teori,Praktik ,Dan Riset Pendidikan*.

c. Manfaat Kinerja Pendidik/ Guru

Bila kita cermati tugas-tugas di atas, tugas guru begitu berartinya (manfaat) bagi seluruh kehidupan manusia, yakni dengan melihat tugas-tugasnya dari mulai lingkungan yang terkecil, yaitu bagi dirinya, kemudian antar manusia, bahkan sampai tugas bagi bangsa dan Negara. Sedangkan tanggung jawab para guru bukan hanya sekedar dilihat dari peran dan tugasnya saja, akan tetapi juga dalam kewajibannya sebagai tenaga pendidik:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakan, menyenangkan, kreatif dan dinamis.
2. Punya komitmen sejarah profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.[43]

Dengan memperhatikan tugas, peran, serta kewajiban guru yang begitu kompleks, apabila serangkaian peran, tugas dan kewajiban tersebut dilaksanakan dengan baik, maka proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

b. Indicator Kinerja Pendidik/ Guru

Kinerja merupakan penggambaran kesuksesan suatu organisasi. Maka dipandang penting untuk mengukur Karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikandan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya yang artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing, 3) guru sebagai adminostrator kelas.[44] Jika dicermati kriteria suatu kerja meliputi:

a. Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus.
b. Keahlian atau skill yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi.
c. Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya.
d. Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan objek profesi.

---

[43] Undang – undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dan 2.

[44] Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*.

e. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal.
f. Kepribadian yang mencakup Bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya.[45]

Berdasarkan uraian tersebut guru merupakan suatu bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam melaksanakannya menuntut adanya kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tesis yang akan diteliti oleh penulis adalah Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik Di Smk Al-Hikmah Karangampel Indramayu adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan meneliti permasalahan yang terjadi di lapangan mengenai Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik Di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu. Berikut penelitian terdahulu yang relevan:

Pertama, peneliti Ahmad Furqon Hidayat 2018. Tesis dengan Judul: Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDN (Sekolah Dasar Negeri) Kalisat 01 Kabupaten Jember Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan rancangan studi kasus, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. sumber data adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan 5 orang guru. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi tehnik yaitu sebagai penguji keabsahan data yang diperoleh dari berbagai sumber, metode dan waktu.

Dari hasil penelitian diperoleh: 1) kepala sekolah memformulasikan strategi peningkatan mutu pendidikan dengan menyusun rencana pembelajaran dengan menggunakan menyusun bahan ajar keluasan bahan ajar dan menggunakan sumber bervariasi dalam pembelajaran serta kepala sekolah paham akan visi dan misi. 2) kepala sekolah mengimpelementasikan strategi bagi kinerja guru baik dari memberikan pengarahan dalam pembelajaran kepala sekolah telah mengarahkan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 serta memberikan motivasi kepada seluruh jajarannya, melaksanakan program pembelajaran guru juga melaksanakan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 dan sesuai dengan arahan kepala sekolah serta waka kurikulum, memberikan pengetahuan kepada guru kepala sekolah juga mengikut sertakan guru dalam seminar penataran dan program kependidikan, mengarahkan guru terhadap penempatan dan kualifikasi kepala sekolah juga melihat guru berdasarkan kualifikasi/pendidikan terakhir guru sesuai

[45] Undang – undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dan 2.

dengan kebutuhan sekolah. 3) kepala sekolah mengevaluasi strategi bagi kinerja guru, melihat hasil pembelajaran guru dengan melihat langsung kepala sekolah dapat mengetahui bagaimana keadaan langsung pembelajaran guru, mengukur kinerja guru dengan melakukan supervisi kepala sekolah dengan mudah mengukur kinerja guru, meninjau ulang hasil pembelajaran kepala sekolah juga dapat memberikan saran dan masukan kepada guru jika masih ada kekuarangan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Furqon Hidayat yaitu sama – sama meneliti tentang bagaimana perumusan, penerapan, dan evaluasi manajemen strategik yang diterapkan di instansi tempat penelitian. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Ahmad Furqon Hidayat yaitu menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam pengambilan data.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variable bebas yang dilakukan oleh Ahmad Furqon Hidayat yaitu menambahkan variable proses dan evaluasi yang beragam. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan untuk pengembangan. Selain itu juga penambahan metode korelasi berganda pada penelitian tersebut dan penambahan. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Ahmad Furqon Hidayat melakukan penelitian di tahun 2018 dengan objek penelitian konsumen pengguna jasa angkutan malam sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Kedua peneliti Nurmasyitoh, Murniati AR, Nasir Usman.[46] 2015. Dengan judul: *Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhokseumawe*. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0156 pp. 159 - 168. Volume 3, No. 2.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur peningkatan kinerja guru, peningkatan kinerja guru dalam implementasi manajemen strategik, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini mengunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Prosedur analisis data adalah reduksi data, display

[46] Nurmasyitoh, Murniati AR, Nasir Usman. 2015. 'Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhokseumawe.' *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0156 pp. 159 - 168. Volume 3, No. 2.*

data, dan verifikasi. Sedangkan subjek penelitian adalah ketua komite sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Prosedur peningkatan kinerja guru dilakukan sesuai dengan aturan kerja sebagaimana tercantum dalam aturan pengelolaan pendidikan; (2) Peningkatan kinerja guru dalam implementasi manajemen strategik dilakukan secara bertahap dan mengikuti situasi perkembangan manajemen sebagaimana diinginkan oleh keadaan dan waktu; dan (3) Hambatan kepala sekolah dalam strategi peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe antara lain kurang melibatkan upaya-upaya yang bertujuan mentransformasi tujuan strategik ke dalam aksi dalam bentuk penyelenggaraan program sekolah, sehingga bentuk pelaksaan program pendidikan berlangsung secara dengan kurang pengawasan.

Ketiga peneliti Eva Milatul Qistiyah & Karwanto.[47] Dengan judul: *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 08 Nomor 03 Tahun 2020, 271-284.

Tujuan studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penulisan studi literatur menggunakan pendekatan penelitian konseptual yang berkenaan dengan ide dan teori. Tahapan-tahapan dalam penulisan studi literatur meliputi: menyeleksi topik, mencari literatur, mengembangkan pendapat, dan survei literatur. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis isi. Hasil studi literatur menunjukan bahwa peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi guru melalui diklat dan non-diklat, pelaksanaan supervisi akademik secara berkelanjutan, penciptaan budaya sekolah yang kondusif, dan pemberian reward atas hasil kinerja guru.

Keempat peneliti Cut Mairani.[48] 2019. Dengan judul: Strategik Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Mts al Manar Sumatra Utara).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi dokumentasi. Pada penelitian yang di lakukan ini menggunakan analisis model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

---

[47] Eva Milatul Qistiyah & Karwanto. 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.' *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 08 Nomor 03 Tahun 2020.*

[48] Cut Mairani, 2019. 'Strategik Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Mts al Manar Sumatra Utara).' Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Hasil penelitian ini; 1) Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memliki hak yang sama untuk berkontribusi. 2) Kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik di buktikan dengan bertambahnya siswa di MTs Al-Manar Tembung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan. 3) Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara pembinaan kinerja guru yaitu mengikuti seminar dan pelatihan, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, pembinaan displin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, memberikan motivasi, dan pemberian penghargaan unruk guru berupa kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam hal wilayah kajian nya yang membahas tentang stragis manajemen, manajamen kepalas sekolah atau madrasah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya dari obyek dan tempat penelitian yang dilakukan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

C. Asumsi Penelitian

Pentingnya strategik dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik agar sekolah mampu dalam mencapai tujuan dan kompetensi yang akan dicapai serta dapat menjadi acuan bagi sekolah lain dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidiknya. Oleh karena itu, perlu adanya tolak ukur dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Implementasi manajemen strategik yang diterapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu sangat mempengaruhi kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas.

Dari hasil wawan cara yang dilaksanakan peneliti mendapat respon yang baik dari pendidik maupun tenaga kependidikan dengan diterapkannya manajemen strategik ini yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas proses administrasi dan pembelajaran.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian adalah suatu teknik, cara dan alat yang dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmia.[1]

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, juga dibuktikan. Menurut Sugiyono, jenis-jenis penelitian dapat dikelompokan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplanasi (*level of explanation*) dan waktu. Menurut bidang penelitian dapat dibedakan menjadi peneltian akademik, professional, dan institusional. Dari segi tujuan, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian murni dan terapan. Dari segi metode, penelitian dapat dibedakan menjadi; penelitian *survey, exposfacto, eksperimen, naturalistik, policy research, evaluation research, action research*, sejarah, dan *research and development*. Dari *level of explanation* dapat dibedakan menjadi penelitian deskriptif, komparatif, asosiatif. Dari segi waktu dapat dibedakan menjadi cross sectional dan longitudinal.[2]

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif dimana dalam pendekatan kualitatif data yang dikumpulkan untuk suatudata bukan sebuah angka,akantetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berupa dari wawancara, catatan lapangan, dukumen pribadi dan lainnya.[3] Seperti yang peneliti lakukan pada penelitian ini.

Dalam pendekatan kualitatif peneliti menentukan ketajaman dan kecermatan dalam mengamati, mencatat suatu proses dan aktivitas yang nampak dalam realitas, Oleh karena itu masalah dan wawancara dalam penelitian kualitatif ini merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara danobservasi ditambah dengadokumentasi. berdasarkan jenisnya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif.

---

[1] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.

[2] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. (Bandung: Alfabeta CV 2015).

[3] Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan Tesis ini penulis melakukan penelitian di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu. Dengan kurun waktu bulan November 2021-Januari 2022.

C. Data dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan bahan kajian (analisis atau kesimpulan). Peneliti akan mengumpulkan data sebanyak mungkin mengenai fokus penelitian agar dapat menjelaskan secara menyeluruh terhadap aspek kajian yang diteliti

Adapun data kalau digolongkan menurut asal sumbernya dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber asli atau dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan dan melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

   Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informan yakni kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, sarana dan prasarana, kesiswaan, komite sekolah, dan guru SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang telah dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke tempat yang mendukung terhadap penelitian yang akan diteliti, seperti berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian dari berbagai sumber antara lain laporan-laporan, arsip, dokumen, serta dari berbagai kepustakaan yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini mereduksi dari pendapatnya Suprayogo dan Tobroni yang mengemukakan bahwa jenis sumber data dalam penelitian kualitatif dapat diklasifikasikan sebagai berikut: 1) nara sumber informan), 2) peristiwa dan aktifitas, 3) tempat dan lokasi, 4) dokumentasi atau arsip.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penilitian terdapat tiga, yaitu: Observasi, wawancara, Dokumentasi.

1. Observasi

   Metode observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifikasi dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner

selalu berkomunikasi dengan orang orang, makalah observasi tidak terbatas pada orang tetapi objek objek alam. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan Ingatan.[4]

Untuk mengamati secara mendalam fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung dan sekaligus memvalidasi data berupa tulisan dan lisan. Peneliti ikut mengamati dan mengikuti proses kegiatan yang ada di tempat penelitian sehingga didapat data yang akurat. Objek yang di observasi pada penelitian ini adalah proses manajerial di lingkungan sekolah dan proses pelaksanannya.

2. Wawancara

Interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi dari yang disampaikan.[5] berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode interview adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang di interview. Karena metode ini merupakan cara yang mudah dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan, dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihakpihak tertentu yang dianggap mewakili.

Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

a. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) wawancara ini disebut proses wawancara di mana interview tidak sengaja mengarah pada tanya jawab pokok persoalan dan fokus penelitian.
b. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan bantuan dari pokok permasalahan.
c. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dengan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara. berlangsung situasi perwawancara, apabila menyimpang dari pokok persoalan akan dibahas.[6]

---

[4] Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

[5] Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

[6] Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

Untuk memperoleh data yang lebih akurat dan sesuai prosedur terkait tentang kinerja guru dan manajamen sekolah. Wawancara ini dilakukan bersama kepala sekolah beserta guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Adapun objek wawancara pada penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan sarana prasarana, dan beberapa guru pengajar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. dokumentasi bisa berupa tulisan, gambar atau karya karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. sedangkan dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni, karya yang dapat berupa gambar, patung, merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.[7]

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, surat kabar, majalah, foto dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan sumber yang akurat sebagai cerminan situasi atau kondisi yang sebenarnya, sehingga dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan. Pada penelitian ini dengan menggunakan metode. dokumentasi dapat memperoleh data dalam bentuk tertulis maupun non-tulis dari sekolah yang di teliti.

Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti adalah mengumpulkan surat pengantar penelitian dari fakultas dan dinas, foto selagi observasi dan wawancara, catatan hasil wawancara, hasil observasi, dan segala hal yang berkaitan dengan penunjang bukti penelitian yang dilakukan di SMK al-Hikmah Karangampel Indramayu.

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian nya peneliti sendiri oleh karena itu peneliti membekali diri dengan observasi, wawancara, dokumen untuk terjun langsung ke lapangan.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah penulisan selanjutnya adalah menganalisis data data yang diperoleh dalam penelitian dan diolah dengan sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan.

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data

---

[7] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suatu proses analisis untuk memilih, memutuskan, memperhatikan, menyederhanakan, serta mentransformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data membuat rangkuman memilih hal-hal pokok yang memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola serta membuang yang tidak perlu.

b. Penyajian data

Data diarahkan agar hasil reduksi organisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang telah alasan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

c. Verifikasi data

langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan merupakan verivikasi data ga menjadi informasi yang dapat disimpulkan.[8]

Setelah data terkumpul kemudian penulis menganalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang digunakan sebagai bukti terhadap kebenaran hipotesis yang diajukan. Namun dapat berkembang secara terus-menerus sebagai dalam proses pengumpulan data peneliti menghasilkan data yang dirasa cukup dan menjadikan sebagai akhir dalam penelitian.

G. Uji Keabsahan Data

Memperoleh keabsahan data atau kebenaran data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan trianggulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan mengerjakan perbandingan terhadap data tersebut. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Pada peneliatian inipeneliti menguji kebenaran data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh malalui beberapa sumber data lalu menyocokan dengan data yang telah peneliti peroleh.

b. Triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang benar dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu peneliti juga menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut.

---

[8] Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya

c. Triangulasi waktu, karena waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data, untuk itu dalam rangka pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.[9]

Pada hal ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan pengecekan datadata di waktu yang berbeda, karena kurangnya waktu yang tidak memungkinkan untuk melakukant semua kegiatan tersebut di waktu yang bersamaan.

H. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021-Januari 2022. Lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel sebagaiman berikut:

No.	Kegiatan	NOVEMBER				DESEMBER				JANUARI			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Seminar Proposal Tesis	■											
2	Penyusunan lnstrumen Penelitian		■										
3	Inventarisasi Kontak Person Informan		■										
4	Observasi awal dan pengumpulan data			■									
5	Penulisan laporan awal				■								
6	Seminar hasil temuan lapangan					■							
7	Pengumpulan data lapangan						■	■					
8	Transkrip Wawancara						■	■					
9	Pengolahan Data Lapangan						■	■	■				
10	Penulisan Laporan Penelitian								■	■	■	■	
11	Seminar hasil Penelitian												■
12	Perbaikan laporan akhir												
13	Penggandaan dan Penjilidan Laporan												
14	Penyerahan laporan akhir												

[9] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis akan memberikan penjelasan terkait kondisi tenaga pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu. Tenaga pendidik bisa menjalankan tugasnya dengan baik alangkah lebih baiknya tenaga pendidik tersebut memiliki kompetensi, karena sebuah kompetensi yang ada merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan pendidikan karena tenaga pendidiknya mempunya kompetensi yang unggul sudah bisa dianggap mampu mengemban tugas yang diberikan kepadanya[1]. Berikut ini adalah kompetensi tersebut.

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang harus di persiapkan terlebih dahulu oleh tenaga pendidik yang profesional adalah dengan mempersiakan perangkat dan bahan ajar yang akan di ajarkan kepada anak didik sehingga proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik.

Mengenai hal yang di atas terjadi di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Damuri, S.Pd.I. Wakil Kepala Sekolah Kurikulum :

> "sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, tentunya seorang pendidik harus mempersiapkan dirinya, beberapa persiapan yang harus dilakukan guru yaitu seperti membuat silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Programm Tahunan, Program semester dan pengayaan, dengan adanya persiapan yang dilakukan maka proses pembelajaran akan

[1] Pupuh Faturahman dan M. Sobri Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung Refika Aditama, 2007). hal.44

berjalan dengan benar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai."[2]

Adapun pemaparan tenaga pendidik yang lain, beliau menjelaskan bahwasanya :

"Seorang tenaga pendidik selain memiliki persiapan untuk pembelajaran, guru juga harus memiliki bermacam-macam metode dalam mengajar dan guru harus pandai dalam memilih metode yang tepat dalam pembelajaran, guru juga harus mampu menciptakan metode baru yang dapat membuat suasana pembelajaran menjadi nyaman dan menyenangkan.[3]

Dalam upaya mencapai keberhasilan tenaga pendidik dalam kegaiatan belajar mengajar seyogiyanya membuat suatu rencana pembelajaran, program kerja ataupun program pembelajaran semester ataupun tahunan, karena rencana pembelajaran yang di buata adalah bahan acuan untuk melaksamakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Kemudian selain membuat persiapkan acuan bahan ajar, tenaga pendidik juga harus bisa menguasai materi ajar dan mampu dalam penguasaan kelas, seterusnya tenaga juga harus mempunya kemampuan menggunakan media yang ada sebagai pendukung suksesnya proses belajar mengajar.

Juga di paparkan seorang tenaga pendidik:

"Penting bagi setiap guru dalam menggunakan media pembelajaran seperti, komputer, proyektor/infokus, dan lainnya, dengan adanya media-media tersebut dapat membantu penalaran peserta didik dalam memahami apa yang dipelajari melalui vidio inspiratif yang diperlihatkan kepada peserta didik, teruntuk jurusan administrasi komputer tentu peserta didik membutuhkan media komputer untuk mengaplikasian jurusan mereka dan tidak hanya sebatas teori saja tapi langsung melakukan praktek dalam menggunakan komputer, penggunaan media pembelajaran juga harus disesuaikan dengan materi yang diajarkan. Dengan begitu proses pembelajaran tidak monoton dan tidak

[2] Damuri, S.Pd.I.Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Wawancara Tanggal 12 Desember 2021

[3] Trisnawati,S.Pd., Guru Bahasa Inggris, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

membosankan, sehingga tercapainya pembelajaran yang maksimal.[4]

Beberapa pemaparan yang sudah di terima oleh peneliti, pimpinan menjelaskan juga, bahwa:

> "Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, Mengapa? Karena untuk melaksanakan proses pembelajaran di butuhkan persiapan sebagai contoh guru harus memiliki RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), bukan sampai disitu saja guru juga harus bisa menguasai materi ajar yang dipersiapkan untuk diajarkan kepada peserta didik, selain itu guru juga harus mampu berkomunikasi baik serta mampu menguasai kondisi kelas agar tercipta kelas yang tenang dan damai, di saat tertentu guru juga harus pandai menggunakan media ajar yang disediakan, teruntuk saat ini yang kita rasakan yang mana proses pembelajaran itu dilakukan melalui daring (dalam jaringan), yang mana proses pembelajaran ini menggunakan media Smartphone yang tentunya guru wajib menggunakan media tersebut dalam proses pembelajarannya."[5]

Dapat dilihat mengenai kemampuan pedagogik bagi tenaga pendidik, tidak bisa di sepelekan karena mutu tenaga pendidik harus lebih bagus dalam menjalankan tugas yang semakin berat. Tenaga pendidik di sarankan selalu meningkatkan kemampuan demi terciptanya perubahan-perubahan yang baru dalam pendidikan.

b. Kompetensi Kepribadian

Pimpinan sekolah menjelaskan mengenai kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan kemampuan kepribadiannya, sebagaiamana berikut;

---

[4] Trisnawati,S.Pd., Guru Bahasa Inggris, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK

[5] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

> "Sejauh ini guru-guru telah mampu mengembangkan kepribadiannya, karena saya selalu melakukan pemantauan atau yang biasa kita sebut supervisi, biasanya dalam seminggu saya melakukan supervisi itu sebanyak dua kali namun untuk jam dan harinya tidak saya jadwalkan, dari apa yang saya lihat kepribadian guru saat proses pembelajaran itu baik, dimana guru mampu menguasai kelas sehingga tercipta suasana kelas yang aman dan damai, guru berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik begitu pula peserta didiknya yang berkomunikasi secara sopan santun. Begitu juga untuk sesama pendidik saling menghormati dan saling menghargai, serta dapat berkomunikasi yang baik sehingga dapat bekerjasama terhadap sesama pendidik."[6]

Selanjutnya di paparkan juga oleh slah satu tenaga pendidik, yang mana beliau menjelaskan berkaitan dengan kepribadian tenaga pendidik :

> "Sebelum berniat menjadi seorang guru, tentunya kita harus memahami bahwasanya guru bukan hanya pandai, tetapi guru harus memiliki sikap yang baik, sebagai contoh sikap yang sabar misalnya, setiap guru harus memiliki sikap sabar terutama saat menghadapi peserta didik, bukan hanya sabar guru harus memiliki sikap yang bijaksana dan berwibawa, karena guru merupakan suri teladan bagi peserta didiknya dan dijadikan sebagai panutan bagi peserta didiknya.[7]

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kemuliaaan hati seorang guru diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari. Guru secara nyata dapat berbagi dengan anak didiknya. Karena guru merupakan orang tua kedua dari peserta didik, yang tentunya guru menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

---

[6] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

[7] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan peran sosial masyarakat. Artinya kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinterkasi dengan orang lain.

> "seperti yang kita ketahui guru itu tidak hanya di kelas, seperti halnya pada saat tertentu misalnya sebelum masuk jam mengajar ataupun pada saat jam istirahat guru itu berada dikantor bersama dengan guru-guru lainnya, dari apa yang saya lihat komunkasi guru-guru saya secara pribadi baik secara kelompok juga baik, dan guru-guru disini itu tidak terlalu banyak bicara, maksudnya guru-guru disini pandai membagi waktu kapan saatnya bicara dan kapan saatnya bekerja. Pada intinya guru-guru selalu berkomunikasi sharing dan berbagi pendapat dengan guru-guru lain serta memiliki rasa empatik terhadap lingkungan sekitarnya."[8]

Sejalan dengan yang disampaikan oleh ibu Trisawati "Kami sebagai Tenaga Pendidik, selalu menjalin silatuhrahmi dengan sebaik mungkin, baik dengan sesama pendidik, peserta didik maupun dengan masyarakat sekitar"[9]

d. Kompetensi Profesional

Tenaga pendidik merupakan orang yang berpengaruh besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dan di dunia pendidikan. Yang mana tenaga pendidik mampu menjalankan profesinya secara profesional dan tdak melanggar kode etik tenaga pendidik. Salah satu tenaga pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu berpendapat terkait dengan kode etik tenaga pendidik, yaitu:

> "Iya, guru sudah mampu menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik seperti selalu tampil secara profesional pada saat mengajar, selain mengajar tugas guru sebagai pendidik melatih

[8] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

[9] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

menilai dan mengevaluasi peserta didik. dan itu semua sudah terlaksana."[10]

Mengenai kompetensi profesional ini seorang tenaga pendidik bisa di lihat dari kebijakannya memecahkan masalah dan dilihat dari ras, agam dan sukunya yang tidak melakukan suatu tindakan diskriminasi atau hal negativ lainnya. Yang mana dalam kaitan ini di paparkan bahwa :

"pendidik ataupun guru-guru yang ada disini tidak pernah ada yang namannya membeda-bedakan identitas peserta didik, semuanya kami perlakuan secara adil tanpa adanya pilih kasih terhadap peserta didik, semuanya peserta didik kami perlakukan sama, semuanya kami bina secara adil, itulah tadi yang namanya guru itu harus bisa mengenali karakter peserta didiknya, bagaimana cara pendekatannya terhadap masing-masing peserta didik, dan apabila terjadi suatu permasalahan maka awal mulanya harus di tangani oleh guru, jika belum terelesaikan ditangani oleh wali kelas dan jika belum terselesaikan juga maka akan ditangani oleh kepala sekolah atau saya sendiri."[11]

Selanjutnya kompetensi profesional dari sisi keahlian bidang yang ada di sesuaikan sama profesi tenaga pendidik. Hal ini disampaikan oleh bapak damuri, yang menjelaskan bahwa.

"Semua guru sudah menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik profesional (guru kami dalam menjalankan tugasnya sudah berpengalaman tetapi belum ada yang tersertifikasi karena system), Guru disekolah kami belum ada yang tersertifikasi, sudah tes PPG tetapi belum ada kelanjutannya. Karena untuk pelatihan guru profesional sistemnya sudah berbeda dengan system yang sekarang yang harus melaui SIM PKB."[12]

Sejalan dengan pernyataan kepala sekolah yang ditanggapi oleh guru :

"Semua guru yang ada di sekolah ini sudah berpengalaman dalam mengajar, dan kami para guru yang ada disini bekerja sesuai dengan keahlian ataupun bidangnya masing-masing, dan pada

[10] Trisnawati,S.Pd., Guru Bahasa Inggris, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

[11] Damuri, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Wawancara Tanggal 12 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

[12] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

> intinya kami menempatkan guru sesuai dengan jurusannya, karena apabila kita menempatkan seorang guru tidak pada profesi dan keahliannya maka tunggu saja kehancurannya, dan dari apa yang saya perhatikan semua guru sudah mampu menjalankan profesinya sesuai dengan keahliannya di bidang masing-masing."[13]

Bisa disimpulkan keberadaan tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan suatu program pembelajaran di lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang mempunyai keahlian di bidangnya akan bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

2. Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

Pengaplikasian manajemen strategi di sebuah lembaga pendidikan adalah salah satu upaya untuk bisa meningkatkan hasil kerja tenaga pendidik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu yang mana hal ini bertujuan agar taknik yang ada di sesuaikan dengan tujuan dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu, karena apabila taktik sudah bagus, namun tidak di aplikasikan langsung ke lapangan maka sia-sia juga dalam proses peningkatan mutu pendidikan dan kinerja tenaga pendidik.

Dalam hal ini, kemampuan pimpinan sebuah sekolah dalam mengaplikasian taktik yang sudah ada sangat di butuhkan pada penyelenggaraan pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yang sudah dibuat sebelumnya. Kepala sekolah adalah seorang pimpinan lembaga pendidikan yang sangat besar pengaruhnya terhadap

[13] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

kemajuan suatu sekolah yang di pimpinnya, sama halnya dengan tenaga pendidik dan kependidikan maupun tata usaha dalam proses peningkatan kualitas pendidikan.

Peran, tugas serta tanggung jawab kepala sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu, Percut Sei Tuan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik, yaitu:

1. Menyiapkan tempat untuk perluasan pengetahuan melalui kegiatan study penelitian .

   Disampaikan oleh Amrullah, S.ag.:

   "Peran yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan pelatihan setiap semester yaitu MGMP dimana pelatihan tersebut harus sesuai dengan mata pelaran yang diampuh, selain itu saya juga sering menghimbau guru-guru untuk mengikuti pelatihan maupun diklat/seminar dalam meningkatkan kinerja guru."[14]

   Menurut pak warlani, S.Pd., mengatakan bahwa :

   "Setiap akhir semester diadakan yang namanya rapat perkumpulan guru- guru untuk membicarakan hasil kinerja dari setiap guru-guru dan diadakan pelatihan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru."[15]

   Seperti penjelasan ibu Trisnawati, S.Pd yang mengatakan bahwa :

   "kepala sekolah berperan dalam mendukung tenaga pendidiknya, yang mana kepala sekolah selalu membantu kami dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan dari luar maupun dari dalam yang dipimpin oleh kepala sekolah".[16]

   Hal ini sejalan dengan pernyataan dari bapak Damuri, S.Pd dengan mengemukakan bahwa:

---

[14] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

[15] Trisnawati,S.Pd., Guru Bahasa Inggris, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

[16] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

> "Dengan diikut sertakannya guru-guru dalam mengikuti seminar maupun diklat, serta pelatihan-pelatihan yang lainnya, tentu sangat membantu guru-guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu, guru dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuannya dalam memahami teknologi, sehingga dapat membantu guru di sekolah dalam melakukan proses belajar mengajar serta memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang sering didapatkan dalam proses belajar mengajar".[17]

Dalam hal ini peran kepala sekolah merupakan hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinera guru yang ada di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu dengan memberikan pelatihan yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan kepada guru guru melalui rapat dan kegiatan peningkatan kemampuan yang dilaksakan tiap akhir pembelajaran semester.

2. Pengukuran kompetensi mengajar tenaga pendidik

   > "Strategi kepala sekolah mengukur kinerja guru melalu RPP yang di kumpul setiap tiga bulan sekali, dari RPP tersebut bisa dilihat bagaimana metode pembelajaran yang dilakukan guru, materinya apa yang disampaikannya, dan apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak."[18]

   Adapun pendapat yang lain disampaikan oleh guru Ratna Trisnawati, S.Pd yang mengatakan bahwa:

   > "Peran kepala sekolah sangat penting, yang mana kepala sekolah selalu melakukan supervisi sebanyak dua kali dalam sehari untuk mellihat langsung proses pembelajaran guru, apakah berjalan dengan baik dan benar."[19]

3. Menyediakan perangkat pembelajaran yang berupa media untuk kelancaran kegiatan pembelajaran.

---

[17] Damuri, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Wawancara Tanggal 12 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

[18] Trisnawati,S.Pd., Guru Bahasa Inggris, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

[19] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

"Menurut kepala sekolah, "Penyediaan sumber belajar yang saat ini dilakukan dari segi penambahan buku-buku yang ada di perpustakaan, hal tersebut di lalkukan untuk mempermudah setiap pendidik maupun peserta didik."

Damuri, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Wawancara Tanggal 12 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Adapun pendapat lain dari Bapak Damuri, S.Pd yang menjelaskan bahwa:

"Mengenai kelengkapan sarana yang dilakukan kepala sekolah seperti sudah tersedianya proyektor atau infokus untuk proses pembelajaran serta adanya komputer untuk peserta didik dalam melaksanakan praktek sesuai jurusannya, selain itu dari segi fisik (Prasarana) baru baru ini melakukan peluaasan kantor ruang guru dan tata usaha."[20]

Jadi, kelengkapan sarana dan prasana merupakan hal yang sangat besar pengaruhnya pada saat kegiatan pembelajaran yang sedang di laksanakan. Yang mana tenaga pendidik menurut kebiasaannya menjadikan perangkat belajar yang ada sebagai pedoman untuk melangsungkan kegiatan proses pembelajaran.

4. Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

   Sebagaimana menurut kebiasaannya yang baik dalam pengaplikasian taktik yang sudah ada pada awalnya di perlukan rencana yang matang untuk pencapaian tujuan yang sudah di terapkan sebelumnya. Rencana yang ada di masukkan kedalam sebuah visi dan misi lembaga pendidikan, yang mana sebuah visi dan misi yang sudah di buat tersebut adalah langkah untuk

[20] Damuri, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Wawancara Tanggal 12 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

mempersiapkan dan membantu meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Penjelasan kepala sekolah memberikan penjelasan bahwa:

"Kepala sekolah mempunyai strategi khusus dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yaitu: Meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses kegiatan pembelajaran, Memberikan arahan kepada guru untuk bisa meningkatkan disiplin guru itu sendiri dan meningkatkan standart perilaku guru dan merespon baik semua peraturan yang ada di sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu, Peningkatan motivasi guru, yakni menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan sanksi dan Meningkatkan komitmen guru yakni, mengadakan pelatihand dan mendatangkan tutor kesekolah, melanjutkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi dan menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, kemudian mengadakan rapat setiap di awal semester."[21]

Bapak Abrosin, S.Pd selaku tata usaha juga menjelaskan bahwa :

"Proses pelaksanaan pelatihan untuk guru-guru dilakukan setiap semester yang mana guru-guru melakukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).sehingga setiap guru dapat menyusun rencana pembelajaran berdasarkan mata pelajaran yang ampuh. Dalam hal ini peran kepala seklah sudah terlaksana dengan baik dan benar."[22]

Hal lain yang disampaikan oleh guru SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu mengatakan:

"Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memotivasi para guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerjasama antar guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, mencari tahu kesulitan guru dalam

[21] Amrullah, S.ag., Kepala Sekolah, Wawancara Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

[22] Abrosin,S.Pd., Kepala tata usaha, wawancara Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

proses pembelajaran, serta memberikan penghargaan dan hukuman atas kinerja setiap guru."[23]

Dari penjelasan beberapa informan di atas bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa ilmu pengetahuan tenaga pendidk dan kemampuan memberikan pelajaran kepada siswa sangat mberpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Walaupun begitu demi tercapainya kualitas pendidikan yang baik, maka sangat perlu di adakan sarana dan prasarana yang memadai dalam kegiatan pembelajaran. Apabila sarana dan prasarana tercukupi dengan baik, maka proses pembelajaranpun berjalan lancara dan dalam hal ini ada harapan besar untuk mencapai pendidikan yang bermutu.

5. Peran Kepala Sekolah dalam setiap pengambilan keputusan.

   Sebagai pimpinan disekolah, sudah sewajarnya bisa bergabung dengan mudah kepada masyarakat sekolah. Selain dari tugasnya yang berat dan membuat prencanaan yang matang demi kemajuan lembaga pendidikan, tentunya semua tenaga pendidik juga ikut membantu demi terlaksananya tujuan Bersama. Sesuai dengan yang disampaikan oleh guru pak Sakban, S.Pd mengatakan:

   "Segala kebijakan dan keputusan yang rencanakan oleh kepala sekolah tentunya selalu melibatkan setiap guru-guru yang dilaksanaan melalui rapat, yang menjadi bukti yang terlihat yaitu peluasan kantor guru dan ruang tata usaha yang terlaksana setelah 5 bulan ini."

   Sesuai dengan hal tersebut maka peneliti dapat memberikan analisis bahwa untuk mencapai tujuan, tentunya pimpinan lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan manajerial untuk

[23] Warlani,S.Pd., Kepala Jurusan TBSM, Wawancara Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

mengelola pendidikannya, serta memiliki strategi dalam menyusun planing yang benar-benar bagus kemudian pimpinan berperan sebagai pengarah untuk setiap tenaga pendidik dalam menjalankan tanggung jawab yang di berikan padaa dirinya.

B. Pembahasan

a. Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas, kinerja di artikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sring di identikan dengan hasil kerja seseorang atau kelompok. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila di bandingkan dengan target/sasaran, standart, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu dari hasil penelitian yang sudah di lakukan sudah terlihat bahwa agar terciptanya keberhasilan kinerja guru yang semakin baik maka strategi yang di lakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan memotivasi para guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerjasama antar guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, mencari tahu kesulitan guru dalam proses pembelajaran, serta memberikan penghargaan dan hukuman atas kinerja setiap guru.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai *kinerja yang baik*, yaitu menyangkut

pernyataan tentang maksud nilai-nilai, manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Dalam sebuah kegiatan yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja guru semuanya itu ada tujuan, yang mana tujuan kinerja merupakan menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas.[24]

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indakator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, *kompetensi, peluang, standar,* dan *umpan balik.* Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut di gambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

   Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang . dengan demikian, tujuan

[24] Ibid, hal. 43

menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapa tujuan yang diinginkan.

2. Standart

   Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginankan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

   Umpan balik merupakan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaiakan kinerja.

4. Alat atau Sarana

   Alat atau sarana meruakan daya yang dapat dipergunakkan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

   Kompetensi merupakan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Peluang

   Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.[25]

c. Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang

[25] Ibid. Hal.20

mengandung arti bahwa pekerja guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompeteni, dan sertifikasi pendidik ssuai dengan persyaratan untuk setiap jeni dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

d. Status, Peran, dan Tugas Guru

Menurut Pidarta, Peranan guru/pendidik, antara lain (1) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; (2) sebagai fasilisator pendidikan; (3) pelaksana pendidikan; (4) pembimbing dan supervisor; (5) penegak disiplin; (6) menjadi model; (7) sebagai konselor; (8) menjadi penilai; (9) petugas usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya; (10) menjadi komunikator antara orang tua siswa dengan masyarakat; (11) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; (12) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.[26]

Guru adalah profesi yang sangat strategis dan mulia. Inti tugas guru adalah menyelamatkan masyarakat dari kebodohan, sifat, serta perilaku buruk yang mengahncurkan masa depan mereka. Sedikitnya guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan profesinya, yakni: (1) guru bertugas sebagai pengajar (2) guru bertugas sebagai pembimbing (3) guru brtugas sebagai administrator kelas, (4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, (5) guru bertugas untuk mengembangkan

[26] Pidarta, Made. 1997. Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia. Jakarta: Balai pustaka, hal. 25

profsi, (6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.[27]

e. **Standar kualifikasi guru**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa guru adalah pendidikan profesional.

Seorang guru atau pendidik profesional harus memiliki kualifikai akedemik minimum sarjana (S-1) atau diploma (D-IV). Menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.[28]

Didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 yang membahas tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, yang mana disebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualitas akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, juga bahwa guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma (D-IV) atau sarjana akan diatur dengan pertaturan menteri tersendiri. Guru pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK, SDLB/SMPLB/SMALB atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik

---

[27] Ali Mudlofir, 2013, Pendidik Profesional: Konsep, dan Strategi, dan Aplikasinya dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di indonesia, Ed I, Cet II, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 25

[28] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19

Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Hal.26

pendidik minimum diploma empat (D-IV) atau sarja (S-1) program studi yang terakreditasi.[29]

f. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebgai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi sosial.[30]

Kinerja guru dapat dilihat jelas dalam pembelajaran yang diperliatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Terdapat beberapa indikator kinrja guru yaaitu akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru.

g. Peran Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

[29] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 hal.26

[30] UUGD No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3. Hal.27

Merujuk dari kegiatan penelitian yang sudah dilakukan dapat di lihat dari hasil wawancara dan observasi bahwasanya sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu sudah melakukan usaha dalam peningkatan kemampuan tenaga pendidik, dapat di liat dari masuka-masukan yang di berikan oleh tenaga pendidikan dan kebijakan- kebijakan serta pengambilan keputusan dari kepala sekolah.

Pertama, usaha yang di lakukan oleh tenaga pendidik untuk menlajutkan pendidikan di jenjang lebih tinggi dan mengikutsertakan diri untuk ikut dalam upaya peningkatan kompetensi berupa pelatihan dll.

Kedua, respon dan usaha kepala sekolah dalam proses meningkatkan kompetensi guru adalah sebagai berikut.

(a) Mengirim guru untuk mengikuti pelatihan, perantara, lokakarya, *workshop* dan seminar; (b) Mengadakan sosialisasi hasil penelitian dan berbagai kebijakan pemerintah dengan mendatangkan sumber; (c) Mengadakan pelatihan komputer dan bahasa Inggris; (d) Mendorong guru untuk melanjutkan studi agar sesuai dengan tuntutan pemerintah; (e) Mengadakan studi banding ke sekolah lain yang dipandang lebih maju; (e) Mengirim guru untuk magang ke sekolah lain; (f) Melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran; (g) Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi; (h) Memberikan keteladanan, dorongan dan menggugah hati nurani guru agar menyadari tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

Ketiga, keterkaitan masyarakat. Peran masyarakat yang tergolong dalam suatu wadah yaitu komite sekolah

memberikan bantuan darna demi berjalannya kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan.

Keempat, peran MGMP dan KKG hakekatnya MGMP untuk tenaga pendidik sebagai tempat untuk memecahkan persoalan-persoalan yang ada dalam upaya meningkatkan kemampuan tenaga pendidik.

Kelima, respon ataupun kepedulian pemerintah terhadap upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan cara memberikan bantuan dana bantuan, program beasiswa melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tnggi untuk tenaga pendidik serta membuat berbagai macam kegiatan yang gunanya untuk menopang dan meningkatka kemampuan tenaga pendidik.[31]

h. **Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu**

1) Manajemen

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Terry menjelaskan "*management is performace of* conceiving *ad avhieving desired results by meas of group efforts consisting of ultilizing human talent adn resources*". Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material,

[31] Ibid, hal. 29.

uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan orgaisasi.[32]

Menurut Clayton Reeser berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.[33]

2) Strategi

Dalam kegiatan menjalankan manajemen strategi di butuhkan suatu planing yang benar-benar matang untuk bisa mencapai tujuan yag telah di tetapkan sebelumnya. Planing yang sudah ada di masukkan kedalam visi dan misi sekolah sebaagai acuan bagi tenaga pendidik untuk bisa meningkatkan kinerja dan profesionalitas tenaga pendidik yang ada di sekolah.

Pengertian strategi menurut Fattah dan Ali, strategik merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Sedangkan menurut menurut Hax strategi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-

[32] Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, Dasar-Dasar Manajemen (Cet: I, Medan, Perdana Publishing, 2016),hal, 9

[33] C.Reeser, (1973). Management Function and Modern Concepts.hal. 9

kebijakan, dan tindakan yang berurutan dari sebuah organisasi menjadi sebuah kesatuan yang utuh.

3) Manajemen strategi

Strategik manajemen dalam sebuah organisasi, dapat diartikan suatu tindakan ataupun cara yang di lakukan oleh seseorang ataupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Nawawi bahwa Manajemen strategik adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

4) Tahapan manajemen strategi

Proses manajemen strategik mempunyai 3 tahapan yang saling terkait dan melengkapisatu sama lain. Tahap proses manajemen strategik adalah Formulasi Strategi (*Strategy Formulation*), Pelaksanaan Strategi (*Strategy Implementation*), evaluasi strategi (*Strategy Evaluation*).[77]

Formulasi Strategi (Strategi Formulation) merupakan tahap pertama dalam proses manajemen strategi yang mengutamakan efektivitas. Dalam tahap ini sekoah harus menentukan arah dan tujuan yang akan ditempuh dalam menghadapi persaingan dan lingkungan agar *comperatife aduanteg* dapat berkesinambungan dan berjangka panjang.

Kegiatan yang harus dilakukan dalam formulasi strategi ini adalah: Mengembangkan visi dan misi, Menganalisis situasi lingkungan, Pengembangan tujuan jangka panjang, Pendataan alternative-alternatif strategi.

Pengaplikasian strategi dalam tahap ini adalah kelanjutan dari pengaplikasian yang mengutamakan keunggulan. Dalam hal ini strategi yang ada selanjutnya di seleksi, di lakukan analisis, penyesuaian terhadap lingkungan dan lembaga pendidikan, maka dari itu lembaga Pendidikan sudah harus memastikan bahwasanya pengaplikasian strategi yang sudah di jalankan sesuai dengan rencana sebelumnya,[34] Pada tahap ini, guru dan kepala Sekolah mempunyai andil masing- masing dan menjalankan serta melaksanakan tanggung jawabnya yang sesuai dengan disiplin ilmunya supaya pengaplikasian strategi berjalan dengan baik. Keberhasilan tersebut bisa di dapatkan maka kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang bisa mengayomi dan memberikan dorongan kepada tenaga pendidik, melakukan koordinasi satu sama lain dalam hal pengelolaan lembaga pendidikan, membuat susunan struktur keorganisasian. Serta memberika penghargaan sebagai mana mestinya kepada karyawan (guru) atas kontribusinya akan kinerjanya. [35] Langkah terakhir adalah pengevaluasian strategi, yang mana

[34] Jay R. Gaibraith, Strategi Implementation Structure, Systems and Proces (Cet. II; USA: West, 1986), hal. 341

[35] L.J. Bourgeois dan david R. Brodwin, "Strategic Implementation: Five Approaches to an Elusive Phenomeon" (Strategic Manajemen Journal 5, 1984). H. 241-264

Lembaga pendidikan melakukan penilaian terhadap pengaplikasian strategi yang gunanya untuk mengetahui apakah pengaplikasian strategi berjalan dengan baik.[36]

Berdasarkan hasil yang dievaluasi maka sekolah bisa mengupas kembali strategi sekolah. Sehingga perbandingan hasil dengan harapan dan pengidentifikasi tindakan dapat dijadikan pengalaman berharga bagi sekolah. Hal ini mengingat bahwa sukses pada hari ini bukanlah garansi akan kesuksesnya hari esok.

5) Penerapan Manajemen Strategi

Dari berbagai pengertian mengenai manajemen strategi dapat di buat suatu kesimpulan bahwasanya penerapan strategi meliputi daya dorong tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya yang ada agar strategi yang ada bisa diaplikasikan dengan baik, kebijakan yang ada dalam lembaga pendidikan dan sasaran operasional tahunan lembaga pendidikan. [37]

Selain daripada itu pengaplikasian akan baik jika di dukung oleh sumber daya yang ada, baik itu SDM dan SDA. Dalam kegiatan manajemen strategi, alangkah bagusnya di buat suatu pembagian tugas berdasarkan kemampuan yang di miliki oleh tenaga pendidik dengan membuat suatu pertimbangan-

[36] Azhar Arsyad, DKK, Pengantar Manajemen (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006),hal. 99

[37] J. David Haunger dan Tomas L Wheelen, Manajemen Strategi (Yogyakarta: Andi, 2001,2003), hal. 4.

pertimbangan situasi lingkungan lembaga pendidikan. Setrategi dalam sebuah sekolah mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk mensukseskan pelaksanaan program lembaga pendidikan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah di lakukan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu maka dapat di ambil sebuah kesimpulan.

1. Perumusan manajemen strategik dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu yaitu:
   a. Meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses kegiatan pembelajaran
   b. Memberikan arahan kepada guru untuk bisa meningkatkan disiplin guru itu sendiri dan meningkatkan standart perilaku guru dan merespon baik semua peraturan yang ada di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu
   c. Peningkatan motivasi guru, yakni menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan sanksi.
   d. Meningkatkan komitmen guru yakni, mengadakan pelatihand dan mendatangkan tutor kesekolah, melanjutkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi dan menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, kemudian mengadakan rapat setiap di awal semester
2. Penerapan manajemen strategik dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu Dalam penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwasanya kondisi

tenaga pendidik di sekolah tersebut rata-rata dalam kondisi yang baik, ditandai dengan semua guru memiliki potensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan sama-sama memperhatikan kemajuan yang ada di sekolah tersebut. Adapaun Penerapan manajemen strategik yang dilakukan yaitu :

a. Menyiapkan tempat untuk perluasan pengetahuan melalui kegiatan study penelitian
b. Pengukuran kompetensi mengajar tenaga pendidik
c. Menyediakan perangkat pembelajaran yang berupa media untuk kelancaran kegiatan pembelajaran.
d. kepala sekolah berupaya dalam meningkatkan kinerja guru
e. Kepala Sekolah berperan dalam setiap pengambilan keputusan.

3. Evaluasi manajemen strategik dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu. Berdasarkan hasil yang dievaluasi maka sekolah bisa mengupas kembali strategi sekolah. Sehingga perbandingan hasil dengan harapan dan pengidentifikasi tindakan dapat dijadikan pengalaman berharga bagi sekolah. Hal ini mengingat bahwa sukses pada hari ini bukanlah garansi akan kesuksesnya hari esk. Penerapan strategi juga meliputi daya dorong tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya yang ada agar strategi yang ada bisa diaplikasikan dengan baik, kebijakan yang ada dalam lembaga pendidikan dan sasaran operasional tahunan lembaga Pendidikan.

B. Saran

1. Di harapkan kepada pihak sekolah SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu dapat meningkatkan manajemen strateginya dalam kegiatan pembelajaran yang di lakukan

dengan cara yang inovatif dan kreatif serta dapat menerapka strategi tersebut secara efektif dan efesien.

2. Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik sangat di sarankan untuk menjadikan manajemen strategi yang ada sebagai pijakan untuk bisa meningkatkan kinerja tenaga pendidik itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, Strategic Management, Bandung, Alfabeta, 2016.

Agung Iskandar, M.Si, dkk, 2014, *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, jakarta, Bee Media Pustaka.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Peneliti Suatu* Pendekatan *Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009).

Armstrong, Michael dan Angela Baron, 1998, *Performance Management*, London: Institute of Personnel and Development.

Arsyad Azhar, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006).

Bartol, Kathryn M. And David C. Martin, 1991, *Management.* New York: McGraw-Hill,Inc.

C.Reeser, (1973). *Management Function and Modern Concepts.*

David, Fred R. *Strategic Management Concepts and Cases*, (USA: Pearson Education Internasional, 2009)

Fattah, N. Dan ali, M. (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah* . cet.8. Jakarta: Universitas Terbuka.

Gaibraith Jay R., *Strategi Implementation Structure, Systems and Proces* (Cet. II; USA: West, 1986).

H, Nawawi (2000). Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.

Hadi Sutrisno, *Metode Research*(jilid II; Yogyaarta: Andi Offset, 1995).

Hasan Aan, *Pengembangan Profesi Guru* (Cet. I; Bandung: CV Pustaka Setia, 2012),

Haunger J. David dan L Wheelen Tomas, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Andi, 2001,2003).

Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, 1996, *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Ismail M. Gade, 1993, *Penelitian Kualitatif,* Banda Aceh: Syiah Kuala, hal.3

Jamil suprihatiningrum, (2016), *Guru Profesional*, Jogjakarta, AR RUZZ

Jurnal Karya Abdul Goffar, *Manajemen Dalam Islam* (Perspektif Al-Qur'am dan Hadits).

Kompri, *"Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah"*, Jakarta: Kencana. Kementerian agama RI, 2015.

Leni Hasmi, Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

L. J. Bourgeois dan David R. Brodwin, *"Strategic Implementation: Five Approaches to an Elusive Phenomenon"* (*Strategic Manajemen Journal* 5, 1984). Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta; BPFE-UII, 1995).

Mudlofir Ali, 2013, *Pendidik Profesional*: Konsep, dan Strategi, dan Aplikasinya dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di indonesia, Ed I, Cet II, Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyasa, *"Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjir Raya Kabupaten Aceh Besar"*Jurnal Magister, Aceh, Universitas Syiah Kual

Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Permendiknas No.13 Tahun 2007

Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka.

Purba Hadis, 2011, *Tauhid: Ilmu, Syahadat, dan Amal*, Medan: IAIN Press.

Ratna Nengsih, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Sakban, Guru Similasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet: III,Bandung, Alfabeta, 2011). MEDIA

Salim dan Syahrum, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka.

Suraji, Imam. 2008." Dinamika Profesi Guru: Citra, Harapan, dan Tantangan." Dalam Jurnal Cakrawala Pendidikan Tahun XXVII, nomor 1, ISSN: 0216 1370. Yogyakrata: Ikatan Sarjana Indonesia DIY Bekerja sama LPM Univrsitas Negeri Yogyakarta.

Sudarwam Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.* Bandung : CV. Pustaka Setia

Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2021, di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Tilaar, H.A.R. 2008*Standar Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis.* Cet.II; Jakarta.Rineka Cipta Tutik Triwulan Titik, 2011, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang ProfesiPendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta; Kencana. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan. UUGD No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3. Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok, PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya Candra dan Rifa'i Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen.* Cet: I,Medan, Perdana Publishing, 2016

Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. 2007. *(Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003),* cet 2. Jakarta: Sinar Grafika. Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007.*Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III,* cet-4, Balai Pustaka. Jakarta

Kementerian agama. 2013. *Q.S. As-Sadjah ayat 5*. Halim. surabaya: Publishing Dan Distributing

Kementerian agama. 2013. Q.S. Al-Hasyr ayat 18. Halim. surabaya: publishing dan distributing

Kementerian agama. 2013.Q.S. Al-anfal ayat 47. Halim. surabaya: publishing dan distributing

Kementerian agama. 2013. QS. Al-Ahzab (33) ayat 21. Halim. surabaya: publishing dan distributing

Aisyah, Amini Nasution & Fridiyanto. *Manajemen Strategik Dalam Pendidikan.* Medan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan., 2018.

Akdon. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.

Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

David, Fred R. *Manajemen Stategis; Konsep*. Jakarta: Gramedia, 2010.

Hasibuan, Malsyu S.P. *Manajamen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hasibun, WINDI PUSPITA DIAN SARI. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

KANTOR PUSAT MEDAN." UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN, 2013.

Hidayat, I. M. A. *The Handbook Of Education Management Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Icuk, Rangga, Bawono. *Manajemen Strategik Sektor Publik: Langkah Tepat Menuju Good Governance*. Jakarta: Universitas Muhamadiyah Jakarta., 2009.

Iskandar, Syarief. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio." *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure* 12 (2015): 48–55.

Karomah, A & Kurniady, D.A. "Authentic Leadership: Strategy of the Implementation of Madrasah Management of Change." *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 6, No (2017): 293 – 810.

Made, Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.

Masduki, Ahmad. *GAGASAN Tentang MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Jakarta Timur: Lembaga Pengembangan Pendidikan Anak Bangsa (LP2AB), 2019.

Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Cet I*. Bandung: PT. Remaja Rasindo, 2002.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000.

Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2008.

Sagala, Saiful. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, Dan Pemberdayaan Potensi Sekolah Dalam Sistem Otonomi Sekolah*.

Bandung: CV.Alfabeta, 2011.

Salwa, Nur. "MANAJEMEN PEMBELAJARAN ONLINE PADA MASA PANDEMIK COVID-19 DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1702060020 (2021).

Sondang, P. Siagian. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi*. Jakarta: Prenamedia Group, 2016.

Taufiqurrohman. *MANAJEMEN STRATEGIK*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Koontz. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Undang – undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dan 2 (n.d.).

Usman, Husain. *Manajemen Teori,Praktik ,Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Yunus, Eddy. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.

LAMPIRAN







PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL INDRAMAYU

A. Pedoman Wawancara

1. Perencanaan Manajemen Strategik

a. Menjelaskan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan

1) Apa visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Bagaimana perumusan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Siapa saja yang terlibat dalam perumusan visi, misi, dan tujuan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

4) Apa pentingnya dari visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

b. Mengidentifikasi faktor internal dan eksternal

1) Bagaimana sekolah dalam menganalisis faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Siapa saja yang terlibat dalam menganalisis faktor internal dan eksternal di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari analisis internal di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

4) Apa saja yang menjadi peluang dan ancaman dari analisis eksternal di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

5) Bagaimana cara mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

c. Mengidentifikasi rencana jangka pendek, menengah, dan panjang

1) Apakah sekolah melakukan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Bagaimana perumusan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Siapa saja yang terlibat dalam perumusan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

4) Apa saja yang menjadi rencana jangka pendek, menengah, dan panjang yang telah ditetapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

d. Menentukan strategi unggul dalam meningkatkan mutu pendidikan

1) Apa saja yang menjadi strategi unggul dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Bagaimana perumusan strategi unggul dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Siapa saja yang terlibat dalam perumusan strategi unggul di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

4) Bagaimana langkah-langkah dalam melaksanakan strategi unggul untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2. Pelaksanaan Manajemen Strategik

a. Menentukan kebijakan sekolah

1) Apa saja kebijakan yang telah ditetapkan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Apa manfaat yang diperoleh dari kebijakan yang telah dilakukan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Apakah ada kendala saat melakukan kebijakan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

b. Memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan

1) Apakah kepala sekolah memberikan motivasi, pengarahan atau perintah kepada pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan peningkatan kompetensinya di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Bagaimana cara memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Apakah ada pemberian reward (hadiah) atau punishment (peringatan/hukuman) bagi pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat menjalankan tugasnya lebih baik lagi?

c. Mengalokasikan sumber daya manusia agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan.

1) Bagaimana cara mengalokasikan sumber daya manusia agar sesuai dengan kemampuan di bidangnya masing-masing?

2) Bagaimana solusi yang dilakukan jika terdapat sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kemampuan di bidangnya?

3) Bagaimana langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

d. Mengembangkan budaya yang mendukung strategi

1) Apa saja budaya yang dilakukan untuk mendukung strategi di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Bagaimana langkah-langkah budaya yang dilakukan untuk mendukung strategi di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Apakah ada hambatan saat melakukan budaya yang mendukung strategi di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

4) Apa manfaat yang diperoleh dari budaya yang telah dilakukan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3. Evaluasi Manajemen Strategik

a. Memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan strategik

1) Bagaimana cara memonitor seluruh hasil dari perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Apa saja yang menjadi hambatan pada saat memonitor hasil dari perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

b. Mengukur kinerja individu dan sekolah

1) Bagaimana cara mengukur kinerja individu dan sekolah di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Permasalahan apa yang sering muncul pada saat melakukan perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

c. Mengambil langkah-langkah perbaikan

1) Bagaimana langkah-langkah perbaikan untuk mengatasi masalah pada saat melakukan perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

2) Apakah langkah yang dilakukan berhasil mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan manajemen strategik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu?

3) Bagaimana perkembangan sekolah setelah melakukan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu.

Lampiran Profil Lembaga

a. **Identitas Sekolah**

Nama Sekolah	:	SMKS AL-HIKMAH KARANGAMPEL
NPSN	:	69728102
Jenjang Pendidikan	:	SMK
Status Sekolah	:	Swasta
Alamat Sekolah	:	JL. DODOG DESA SENDANG
RT / RW	:	8 / 3
Kode Pos	:	45283
Kelurahan	:	Sendang
Kecamatan	:	Kec. Karangampel
Kabupaten/Kota	:	Kab. Indramayu
Provinsi	:	Prov. Jawa Barat
Negara	:	Indonesia
Posisi Geografis	:	-6,4527 Lintang
		108,4646 Bujur

b. **Data Pelengkap**

SK Pendirian Sekolah	:	4220.32.SIP.057/Kep.26-Sekret
Tanggal SK Pendirian	:	2011-07-18
Status Kepemilikan	:	Yayasan
SK Izin Operasional	:	421.5/KEP.06-DISDIK/2012
Tgl SK Izin Operasional	:	2012-01-30
Kebutuhan Khusus Dilayani	:	
Nomor Rekening	:	0053219551100
Nama Bank	:	BJB
Cabang KCP/Unit	:	Indramayu
Rekening Atas Nama	:	SMK AL-HIKMAH KARANGAMPEL
MBS	:	Ya
Memungut Iuran	:	Ya (Tahunan)
Nominal/siswa	:	30,000
Nama Wajib Pajak	:	SMK AL-HIKMAH KARANG AMPEL
NPWP	:	017861725437002

c. **Kontak Sekolah**

Nomor Telepon	:	02347136958
Nomor Fax	:	
Email	:	smk.alhikmah@ymail.com
Website	:	http://

d. **Data Periodik**

Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi/6 hari
Bersedia Menerima Bos?	:	Ya
Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
Sumber Listrik	:	PLN
Daya Listrik (watt)	:	2000
Akses Internet	:	Telkom Speedy
Akses Internet Alternatif	:	Lainnya (Serat Optik)

e. **Sanitasi**

Sustainable Development Goals (SDG)

Sumber air	:	Pompa
Sumber air minum	:	Disediakan oleh siswa
Kecukupan air bersih	:	Cukup sepanjang waktu
Sekolah menyediakan jamban yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk digunakan oleh siswa berkebutuhan khusus	:	Ya
Tipe jamban	:	Cubluk tanpa tutup
Sekolah menyediakan pembalut cadangan	:	Tidak ada
Jumlah hari dalam seminggu siswa mengikuti kegiatan cuci tangan	:	5 hari

berkelompok

Jumlah tempat cuci tangan	:	0
Jumlah tempat cuci tangan rusak	:	0
Apakah sabun dan air mengalir pada tempat cuci tangan	:	Ya
Sekolah memiiki saluran pembuangan air limbah dari jamban	:	Ada saluran pembuangan air limbah ke tangki septik atau IPAL
Sekolah pernah menguras tangki septik dalam 3 hingga 5 tahun terakhir dengan truk/motor sedot tinja	:	Ya
Stratifikasi UKS	:	
Sekolah memiliki selokan untuk menghindari genangan air	:	Ya
Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruang kelas (Sesuai permendikbud tentang standar sarpras)	:	Ya
Sekolah menyediakan tempat sampah tertutup di setiap unit jamban perempuan	:	Ya
Sekolah menyediakan cermin di setiap unit jamban	:	Ya

perempuan

Sekolah memiliki tempat pembuangan sampah sementara (TPS) yang tertutup	:	Ya
Sampah dari tempat pembuangan sampah sementara diangkut secara rutin	:	Ya
Ada perencanaan dan penganggaran untuk kegiatan pemeliharaan dan perawatan sanitasi sekolah	:	Ya
Ada kegiatan rutin untuk melibatkan siswa untuk memelihara dan merawat fasilitas sanitasi di sekolah	:	Ya

Ada kemitraan dengan pihak luar untuk sanitasi sekolah	:		
			Ada, dengan pemerintah daerah
			Ada, dengan perusahaan swasta
		✓	Ada, dengan puskesmas
			Ada, dengan lembaga non-pemerintah

Jumlah jamban dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban Bersama
		0	0	0
Jumlah jamban tidak dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban bersama
		0	0	0

Sekolah memiliki kegiatan dan media komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) tentang sanitasi sekolah

	Variabel	Kegiatan dan Media Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE)

		Guru	Ruang Kelas	Toilet	Selasar	Ruang UKS	Kantin
	Cuci tangan pakai sabun	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Kebersihan dan Kesehatan	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Pemeliharaan dan perawatan toilet	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Keamanan pangan	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ayo minum air	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Visi dan Misi

a. Visi
Unggul, Terampil Disiplin, Profesional, Dan Berakhlakul Karimah

b. Misi
1. Menumbuhkan semangat kompetitif dan semangat keunggulan
2. Melaksanakan pengembangan kurikulum, sesuai kebutuhan pasar kerja
3. Melaksanakan proses pembelajaran yang paikem
4. Mengadakan peningkatan kualitas sdm
5. Melaksanakan penilaian sikap disiplin bagi seluruh warga sekolah
6. Melaksanakan pengembangan penataan lingkungan sekolah yang bersih dan hijau (clean and green)
7. Melaksanakan prakerin di du/di dan instansi pemerintah

Jumlah Tenaga Kependidikan

No	**Nama**	**Mengajar**
1	Abrosin	Sejarah Indonesia, Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
2	Amrullah, S.ag.	
3	Andri Friyatno	Seni Budaya, Produk Kreatif dan

		Kewirausahaan
4	Ardiyan Try Wibowo	Bahasa Indonesia
5	Damuri	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
6	Eka Mulaekhah	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
7	Lelly Sutarjo	Ekonomi Bisnis, Teknologi Perkantoran, Kearsipan, Produk Kreatif dan Kewirausahaan, Otomatisasi Tata Kelola Sarana dan Prasarana, Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian, Korespondensi, Administrasi Umum, Otomatisasi Tata Kelola Keuangan, Otomatisasi Tata Kelola Humas dan Keprotokolan
8	Nurkasan, S.pd.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
9	Saeful Hidayat	Bahasa Indonesia
10	Sri Wahyuni	Matematika (Umum)
11	Surmei	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Kimia, Simulasi dan Komunikasi Digital, Fisika
12	Susana Oktoviani, S.pd.	
13	SYAEFUL HADI	Teknologi dasar Otomotif, Gambar Teknik Otomotif, Pemeliharaan Listrik Sepeda Motor, Produk Kreatif dan Kewirausahaan, Pemeliharaan Mesin Sepeda Motor, Pekerjaan dasar Teknik Otomotif, Pemeliharaan Sasis Sepeda Motor, Pengelolaan Bengkel Sepeda Motor
14	TRISNAWATI	Bahasa Inggris
15	ZULAIKHAH	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

Jumlah Peserta Didik di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

Laki-laki	Perempuan	Total
91	56	147

Sarana dan Prasarana di SMK Al-Hikmah Karangampel Indramayu

b. Sarana

No	Jenis Sarana	Jumlah	Laik
1	Meja Siswa	21	21
2	Kursi Siswa	44	44
3	Meja Guru	1	1
4	Kursi Guru	1	1
5	Papan Tulis	1	1
6	Lemari	1	1
7	Rak hasil karya peserta didik	1	1
8	Tempat Sampah	1	1
9	Tempat cuci tangan	1	1
10	Jam Dinding	1	1
11	Kotak kontak	1	1
12	Alat Peraga	1	1
13	Alat-alat kebersihan	1	1
14	Stop kontak	1	1
15	Papan Pajang	1	1
16	Soket Listrik	1	1
17	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
18	Lambang negara	1	1
19	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1	1
20	Kursi TU	1	1
21	Lemari	1	1
22	Komputer TU	1	1
23	Printer TU	1	1
24	Foto Copy	1	1
25	Komputer	1	1
26	Tempat Sampah	1	1
27	Jam Dinding	1	1
28	Kursi Kerja	1	1
29	Meja Kerja / sirkulasi	1	1

30	Brangkas	1	1
31	Penanda Waktu (Bell Sekolah)	1	1
32	Alat-alat kebersihan	1	1
33	Alat-alat P3K (K3)	1	1
34	Brankas	1	1
35	Filing Kabinet	1	1
36	Papan Statistik	1	1
37	Soket Listrik	1	1
38	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
39	Telepon	1	1
40	Meja Siswa	20	20
41	Kursi Siswa	40	40
42	Meja Guru	1	1
43	Kursi Guru	1	1
44	Papan Tulis	1	1
45	Lemari	1	1
46	Rak hasil karya peserta didik	1	1
47	Tempat Sampah	1	1
48	Tempat cuci tangan	1	1
49	Jam Dinding	1	1
50	Kotak kontak	1	1
51	Alat Peraga	1	1
52	Alat-alat kebersihan	1	1
53	Stop kontak	1	1
54	Papan Pajang	1	1
55	Soket Listrik	1	1
56	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
57	Lambang negara	1	1
58	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1	1
59	Meja Siswa	20	20
60	Kursi Siswa	40	40
61	Meja Guru	1	1
62	Kursi Guru	1	1
63	Papan Tulis	1	1
64	Lemari	1	1
65	Rak hasil karya peserta didik	1	1
66	Tempat Sampah	1	1

67	Tempat cuci tangan	1	1
68	Jam Dinding	1	1
69	Kotak kontak	1	1
70	Alat Peraga	1	1
71	Alat-alat kebersihan	1	1
72	Stop kontak	1	1
73	Papan Pajang	1	1
74	Soket Listrik	1	1
75	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
76	Lambang negara	1	1
77	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1	1
78	Tempat Sampah	0	0
79	Kloset Jongkok	0	0
80	Tempat Air (Bak)	0	0
81	Gayung	0	0
82	Gantungan Pakaian	0	0
83	Gayung (Small Bucket)	0	0
84	Gayung, ember	0	0
85	Gayung Air	0	0
86	Tempat Air	0	0
87	Meja Siswa	20	20
88	Kursi Siswa	40	40
89	Meja Guru	1	1
90	Kursi Guru	1	1
91	Papan Tulis	1	1
92	Lemari	1	1
93	Rak hasil karya peserta didik	1	1
94	Tempat Sampah	1	1
95	Tempat cuci tangan	1	1
96	Jam Dinding	1	1
97	Kotak kontak	1	1
98	Alat Peraga	1	1
99	Alat-alat kebersihan	1	1
100	Stop kontak	1	1
101	Papan Pajang	1	1
102	Soket Listrik	1	1
103	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
104	Lambang negara	1	1

105	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1	1
106	Meja Siswa	20	20
107	Kursi Siswa	40	40
108	Meja Guru	1	1
109	Kursi Guru	1	1
110	Papan Tulis	1	1
111	Lemari	1	1
112	Rak hasil karya peserta didik	1	1
113	Tempat Sampah	1	1
114	Tempat cuci tangan	1	1
115	Jam Dinding	1	1
116	Kotak kontak	1	1
117	Alat Peraga	1	1
118	Alat-alat kebersihan	1	1
119	Stop kontak	1	1
120	Papan Pajang	1	1
121	Soket Listrik	1	1
122	Soket Listrik/Kotak Kontak	1	1
123	Lambang negara	1	1
124	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1	1
125	Lemari	0	0
126	Mesin Ketik	0	0
127	Komputer	0	0
128	Printer	0	0
129	Tempat Sampah	0	0
130	Jam Dinding	0	0
131	Rak Buku	0	0
132	Kursi Pimpinan	0	0
133	Meja Pimpinan	0	0
134	Kursi dan Meja Tamu	0	0
135	Simbol Kenegaraan	0	0
136	Brankas	0	0
137	Filing Kabinet	0	0
138	Papan Statistik	0	0
139	Kursi Kerja	1	1
140	Air Conditioners	1	1
141	Cash Register	1	1

142	Meja alat	0	0
143	Filing Cabinet 4 Drawers (Rak Kabinet 4 Laci)	1	1
144	Komputer All In One	1	1

c. prasarana

No	Nama Prasarana	Panjang	Lebar
1	KANTOR GURU SMK	9	7
2	KANTOR KEPSEK SMK AL-HIKMAH	6	7
3	KELAS X APK	9	8
4	KELAS X TSM	9	8
5	KELAS XI APK	9	8
6	KELAS XI TSM	9	8
7	KELAS XII APK	9	8
8	KELAS XII TSM	9	8
9	laboratorium biologi	9	8
10	Laboratorium IPA	9	8
11	Laboratorium kimia	9	8
12	Laboratorium sains fisika	9	8
13	PERPUSTAKAAN	9	8
14	RPS Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	12	9
15	RPS Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	12	9
16	TU	7	3
17	WC LAKI-LAKI	7	3
18	WC PR	7	3