

**MANAJEMEN STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK DAN  
NON AKADEMIK PESERTA DIDIK  
MAN 1 BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :  
Muhammad Ridho  
NPM : 2086131030**

**Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

**MANAJEMEN STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK DAN  
NON AKADEMIK PESERTA DIDIK  
MAN 1 BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**OLEH:**

**MUHAMMAD RIDHO  
NPM: 2086131030**

**Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Idham Khalid, MA.  
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ridho

NPM : 2086131030

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik MAN 1 Bandar Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 23 Juli 2022

Yang menyatakan,

Muhammad Ridho

## ABSTRAK

Manajemen dalam sebuah organisasi menempati posisi strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Manajemen itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga manajemen lembaga pendidikan akan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan sosok pemimpin pendidikan atau kepala madrasah yang mampu meningkatkan prestasi akademik dan Non Akademik. Tujuan Penelitian ini adalah: (1) untuk mendeskripsikan bagaimana formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan Non Akademik pada MAN 1 Bandar Lampung, (2) Untuk mengetahui implementasi Kepala Madrasah dalam menyelesaikan berbagai kendala dalam meningkatkan prestasi akademik dan Non Akademik siswa pada MAN 1 Bandar Lampung, (3) Untuk menganalisis evaluasi strategi tentang faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu dalam meningkatkan prestasi akademik Non Akademik siswa pada MAN 1 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data primernya yaitu kepala madrasah, waka kesiswaan, peserta didik dan pendidik. Analisis data menempuh tiga langkah yaitu reduksi data, display dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi Teknik. Hasil penelitian ini menemukan : (1) manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik peserta didik adalah menyusun konsep yang jelas dan terperinci serta mudah dilaksanakan. Tahapannya adalah menyusun perencanaan, melakukan seleksi, melakukan pembinaan, memberikan fasilitas kepada peserta didik untuk berkarya dan memberikan hasil terbaik dengan cari menunjang bekal dan pelatihan extra kepada calon peserta didik berprestasi baik jalur prestasi dan non prestasi akademik. (2) upaya kepala madrasah dalam menyelesaikan berbagai kendala dalam meningkatkan prestasi akademik peserta didik adalah memperkuat kesolidan guru, membuat program yang berbeda, menjalin komunikasi yang efektif, melengkapi sarana dan prasarana, kepala madrasah membuat kebijakan, program dan kegiatan. (3) faktor-faktor yang menjadi penentu dalam meningkatkan prestasi akademik peserta didik adalah faktor internal kebersamaan antar tenaga pendidik, kekeluargaan diantara civitas akademik untuk pembahasan kendala-kendala kecil (Rpat), mencari problem solving bersama agar kualitas pelayanan terhadap meningkatkan prestasi peserta didik semakin prima, memantau dan melaporkan keadaan peserta didik dan faktor eksternal meliputi dukungan madrasa, networking, sarana prasarana, guru tambahan (Coach). Kata kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Prestasi Akademik dan Non Akademik vii vii

## ABSTRACT

Management in an organization occupies a strategic position in the entire educational process. This management provides clarity of direction in the business process of providing education, so that the management of educational institutions can be carried out more effectively and efficiently. For this reason, an educational leader or madrasa head is needed who is able to improve academic and non-academic achievements. The objectives of this study are: (1) to describe how the formulation of the madrasa principal's strategy in improving academic and non-academic achievement at MAN 1 Bandar Lampung, (2) to determine the implementation of the madrasa principal in solving various obstacles in improving student academic and nonacademic achievement at MAN 1 Bandar Lampung, (3) To identify the evaluation strategy about what factors are the determinants in improving the academic achievement of non-academic students at MAN 1 Bandar Lampung. This study uses a qualitative approach, data collection methods through observation, interviews and documentation. The primary data sources are the head of the madrasa, waka for student affairs, students and educators. Data analysis took three steps, namely data reduction, display and drawing conclusions. Test the validity of the data using the triangulation technique. The results of this study found: (1) the management of madrasah principals in improving students' academic achievement ware to develop clear and detailed concepts that were easy to implement. The stages are planning, conducting selection, conducting coaching, providing facilities for students to work and providing the best results by seeking to support extra provisions and training for prospective students with high achievements, both achievement and nonacademic achievements. (2) the efforts of the head of madrasa in solving various obstacles in improving the academic achievement of students were strengthening the solidity of teachers, making different programs, establishing effective communication, completing facilities and infrastructure, the head of madrasahs making policies, programs and activities. (3) the factors that determine students' academic achievement were internal factors of togetherness among educators, kinship among the academic community to discuss small obstacles (Rpat), seeking joint problem solving so that service quality can improve student achievement. getting better, monitoring and reporting on the condition of students and external factors including madrasa support, networking, infrastructure, additional teachers (Coach).

Keywords: Principal Management, Academic and Non-Academic Achievements viii viii

## RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ridho adalah sosok nama penulis Tesis ini. Penulis lahir dari pasangan Hamdan Zaini dan Ibunda Lela Wati sebagai anak kedua dari empat bersaudara. Sosok Penulis lahir di Bandar Lampung. Penulis menempuh pendidikan formal dari SD Negeri 01 Tanjung Agung (lulus tahun 2003), melanjutkan ke MTsN 1 Pahoman Bandar (lulus 2006), melanjutkan ke MAN 1 Bandar Lampung (lulus 2009), kemudian pada tahun 2011 melanjutkan ke Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Bandar Lampung (lulus 2015), kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan Program Studi Pascasarja UIN Raden Intan Bandar Lampung Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Semangat yang tinggi walau cobaan silih berganti terus dihadapi demi keuletan yang tinggi dalam mencari ilmu, dijadikan motivasi dirinya, ketekunan dalam belajarnya untuk terus belajar dan berusaha hingga akhirnya penulispun bisa menyelesaikan pengerjaan tugas akhirnya berupa Tesis. Semoga tesis ini bisa memberikan kontribusi yang positif pada dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesarbesarnya atas penyelesaian Tesis yang berjudul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik MAN 1 Bandar Lampung".

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita, sehingga dapat selesailah tesis ini. Sebagai tanda bukti, hormat dan kasih sayang, penulis persembahkan tesis ini kepada:

1. Kedua orang tua ku tersayang Ayahanda Hamdan Zaini dan Ibunda Lela Wati yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberikan semangat dan selalu mendoakan demi keberhasilanku, dan atas pengorban yang ikhlas baik moril maupun materil, terma kasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik di dunia maupun di akhirat.
2. Istri dan Anak-anaku yang selalu memberi semangat dan motivasi serta perhatian khusus kepadaku untuk segera menyelesaikan Tesis ini.
3. Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020 yang selalu member semangat dan do'a dalam proses penyelesaian tesis ini.

## **MOTTO**

" Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Swt, yang senantiasa memberikan kesempatan merasakan nikmat iman, islam dan ihsan terhadap kita semua. Shalawat serta salam semoga terlimpah-curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin umat manusia. Tesis ini disusun sebagai salahsatu prasyarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung. Dalam penulisan tesisini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menjadikannya sebagai sebuah karya yang baik dan mendekati kata sempurna. Akan tetapi, sebagai manusia penulis mempunyai keterbatasan, baik kemampuan maupun pengetahuan, sehingga tesis ini tersusun dalam bentuk dan rupa yang begitu sederhana. Penulis berharap tesis ini menjadi sebuah langkah bagi diri penulis untuk meningkatkan dan memperbaiki langkah selanjutnya, dan semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua umumnya.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis sadar tanpa bantuan dari berbagai pihak tidaklah mungkin tesis ini akan selesai tepat pada waktunya dan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M. Si. selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M. Si. selaku wakil direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Junaidah, S. Ag., M.A. selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
5. Prof. Dr. H. Idham Khalid, MA selaku pembimbing I dan Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing II, yang tanpa bimbingan dan nasehat dari keduanya mungkin tidak akan selesai tesis ini. xii xii
6. Kepala Madrasah AliyahNegri 1 Bandar Lampung H.Lukman Hakim, MM yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah Negri 1 Bandar Lampung.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN RadenIntan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan dan menuntut ilmu di Pascasarjana UIN

Raden Intan Lampung.

Kepada semua pihak tersebut penulis sampaikan terimakasih, semoga amal baiknya mendapat balasan pahala disisi Allah SWT, amin. Penulis menyadari banyak terdapat kekurangan dalam

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis berharap dan diiringi do'a semoga semua ilmu pengetahuan yang telah didapatkan dan tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua.

Bandar Lampung, Juli 2022

Muhammad Ridho

NPM.2086131030

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
JUDUL .....	i
PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
MOTTO .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

	Halaman
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	10
1. Fokus Penelitian .....	10
2. Subfokus Penelitian .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Secara Teoritis .....	11
2. Secara Praktis .....	11

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Strategi .....	13
1. Pengertian Manajemen Strategi .....	13
2. Komponen proses manajemen strategi .....	20
3. Karakteristik manajemen strategi .....	21
4. Manfaat Manajemen Strategi .....	21
B. Formulasi Strategi.....	24
C. Implementasi strategi .....	35
D. Evaluasi strategi .....	43
E. Konsep kepala sekolah .....	48
1. Pengertian Kepala Sekolah .....	48
2. Peran Kepala Sekolah .....	50
F. Konsep prestasi akademik dan Non Akademik .....	55
1. Pengertian Prestasi Akademik .....	55
2. Ruang Lingkup Prestasi Akademik .....	60
3. Prestasi Non Akademik .....	63
4. Ruang Lingkup Prestasi Non Akademik .....	64
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	68
H. Kerangka Berpikir .....	76

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	77
1. Tempat Penelitian .....	77
2. Waktu Penelitian .....	77
B. Latar Penelitian .....	78
C. Metode dan Prosedur Penelitian .....	79
D. Data dan Sumber Data .....	80
E Teknik Pengumpulan Data .....	83
F. Analisis Data .....	85
G. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	87
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum tentang Lokus Penelitian .....	88
1. Profi Madrasah .....	88
2. Visi dan Misi MAN 1 Bandar Lampung .....	91
3. Tujuan .....	91
4. Tenaga Pendidik MAN 1 Bandar Lampung .....	93
B. Hasil Penelitian .....	100
1 Formulasi Strategi Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik peserta didik .....	100
2. Implementasi Strategi Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik peserta didik .....	104
3. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik peserta didik .....	112
<b>BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
A. Kesimpulan .....	117
B. Rekomendasi .....	119

## Tabel

	Halaman
1.2. Data Prestasi Non Akademik Man 1 Bandar Lampung .....	12 2.
1. Kerangka Berfikir .....	76 3.
1. Pembina Ektrakurikuler Man 1 Bandar Lampung .....	82 4.
1. Struktur Organisasi Kelembagaan Man 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2021/2022 .....	95 4.
2. Observasi Faktor Internal dan Ekternal MAN 1 Bandar Lampung .....	102 4.
3. Hasil Observasi Strategi dan Faktor Kunci Keberhasilan.....	110 4.
4. Hasil Observasi Tujuan Dan Sasaran Strategi Keberhasilan.....	110 4.
5. Kesimpulan Sementara Implementasi Strategi .....	111 4.
6. Hasil Observasi Indikator Pencapaian Dan Penilaian .....	114 4.
7. Kesimpulan Sementara Evaluasi Strategi .....	118

## Gambar

	Halaman
1.1. Grafik Prestasi Akademik dan Non Akademik Tahun 2021-2022 MAN 1 Bandar Lampung .....	8 2.
1. kompetensi kepala sekolah .....	50 4.
1. Jumlah Pegawai MAN 1 Bandar Lampung Tahun 2022 .....	94 4.
2. Struktur Organisasi .....	99

## Lampiran

	Halaman
Lampiran 1 Tabel Prestasi Kegiatan Akademik .....	124
Lampiran 2 Tabel Prestasi Kegiatan Akademik .....	128
Lampiran 3 Wawancara Bersama Kepala madrasah H. Lukman Hakim S.P.d., M.M .....	130
Lampiran 2 Wawancara Bersama Waka Kesiswaan Bpk Joko Dwi .....	131
Lampiran 3 Wawancara Bersama Kurikulum Bpk H Asyikin M.P.d .....	132
Lampiran 4 Foto Dokumntasi Kompetisi Saind Nasional 2022 Peserta Didik MAN 1 Bandar Lampung .....	133
Lampiran 5 Struktur Organisasi Man 1 Bandar Lampung .....	134
Lampiran 6 Profile Man 1 Bandar Lampung .....	135
Lampiran 7 Kisi-Kisi Item Instrumen Wawancara .....	136

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>1</sup>Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga manajemen lembaga pendidikan akan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut juga berlaku dalam sebuah institusi, seperti institusi pendidikan Islam. Institusi pendidikan yang tidak mempunyai perencanaan yang baik akan mengalami kegagalan. Hal ini tentunya makin memperjelas posisi perencanaan dalam sebuah institusi dalam pendidikan.<sup>2</sup>

Setiap pendidikan pasti memiliki tujuan untuk selalu meningkatkan mutu dan kualitas sekolah tersebut. Ada banyak aspek yang mempengaruhi mutu dan kualitas dari sekolah tersebut. Salah satu yang dapat dijadikan acuan baik atau tidaknya kualitas adalah dengan melihat prestasi peserta didik sekolah tersebut, baik secara akademik maupun non akademik. Banyak sekali sekolah-sekolah menjadi favorit karena memiliki banyak sekali prestasi yang membanggakan

---

<sup>1</sup>Nanang Fattah, Analisis Kebijakan Pendidikan, cet.3, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hal.39.

<sup>2</sup><http://indrakurniawan.blogspot.com> 2010/04/perencanaan-pada-lembaga-pendidikan. Diakses pada 3 Oktober 2021 Jam 02.01

mulai dari tingkat lokal sampai tingkat nasional maupun internasional. Dan ini menjadi nilai plus bagi sekolah untuk mencapai mutu dan kualitas sekolah yang bagus.

Untuk mencapai tujuan tersebut setiap aspek yang meliputi manajemen Kepala Madrasah, manajemen guru, manajemen administrasi, manajemen peserta didik, manajemen pembelajaran dan manajemen kelas. Selain dari manajemen tentu juga berasal dari faktor luar (eksternal) yang meliputi lingkungan sekitar sekolah, letak geografis sekolah dan juga hubungan dengan wali murid yang baik. Dengan adanya hal-hal semacam itu bisa mendongkrak mutu dan kualitas dari sekolah tersebut. Namun kembali lagi kepada bagaimana sekolah tersebut melaksanakan pembelajaran yang efektif sehingga peserta didik bisa mencapai prestasi yang terbaik di sekolah. Maka diharapkan kepada seluruh sekolah untuk bersungguh-sungguh dalam meningkatkan prestasi anak didiknya sehingga mampu menciptakangenerasi yang unggul di masa yang akan datang. Dengan demikian akan muncul banyak sekali peserta didik berprestasi di Indonesia sebagai bentuk persiapan menuju Negara yang lebih baik lagi.

Dalam Islam mengajarkan kepada umatnya untuk merencanakan segala kegiatannya. Sesuai dengan firman Allah dalam (Qs.Al-Hasyr:18):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتِظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.* )<sup>3</sup>

Dari ayat tersebut dapat dipakai perencanaan untuk masa depan, apakah untuk diri sendiri, pemimpin keluarga, lembaga, masyarakat maupun sebagai pemimpin Negara maupun dalam dunia pendidikan.

Perencanaan sebagai salah satu fungsi organik dalam manajemen, merupakan bagian integral dari dari fungsi-fungsi organik lainnya di dalam manajemen. Dalam proses kerjanya perencanaan menerima masukan dari fungsi-fungsi organik manajemen lainnya, misalnya dari fungsi organik pengorganisasian menerima masukan yang berupa tujuan organisasi, dari fungsi organik pengawasan menerima masukan umpan balik berupa laporan hasil pelaksanaan suatu rencana. Selain masukan dari fungsi-fungsi organik manajemen lainnya, kegiatan perencanaan juga memerlukan masukan instrumental yang terdiri atas: program pengajaran tenaga, metode, instrument, organisasi, sarana dan prasarana pendukung dan biaya perencanaan.

Kedisiplinan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi guru itu sendiri. Sehingga sering kita jumpai fakta di lapangan bahwa ada guru yang sangat profesional dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada guru yang malas, kurang profesionalisme, dan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, bahkan ada guru yang baru datang ke sekolah

---

<sup>3</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, 1994. Al- Qur'an Terjemahnya. Semarang. PT Kumudamoro Grafindo. Hlm 1709

apabila akan menerima gaji. Dari fakta diatas jelaslah bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru, selain itu juga sangat diperlukan peran seorang Kepala Madrasah sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di Sekolah.<sup>4</sup>

Menurut Mulyasa peran kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>5</sup> Dengan demikian secara sederhana Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai: Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Madrasah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala

---

<sup>4</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, ((Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hlm.37

<sup>5</sup>Mulyasa. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2012., hlm.16

<sup>6</sup>*Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol.17 No.1 Tahun 2017

Madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin Sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>7</sup>

Madrasah sebagai suatu sistem yang memiliki komponen-komponen yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya, komponennya itu ialah kepala madrasah, guru, peserta didik, tenaga kependidikan, fasilitas belajar, dan yang lainnya. Semuanya itu harus terpenuhi agar tujuan pendidikan berjalan dengan semestinya. Untuk mewujudkan keberhasilan di madrasah semua *stakeholder* harus bergandeng tangan melakukan upaya-upaya yang efektif.

Implementasi dari manajemen strategi yang telah dibuat dapat mengukur langkah kedepan dari proses pendidikan, kemana arah tujuannya, bagaimana membuat kebijakan pendidikan yang akan dijalankan, bagaimana mengatasi problematika dan juga solusinya. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Nur Kholis dalam bukunya bahwa "*Betapa hebatnya suatu strategi jika diimplementasikan di sekolah dengan baik, apabila tidak di implementasikan tentu saja strategi itu tidak akan bermakna bagi pengembangan sekolah*".<sup>8</sup> Dalam manajemen strategis meningkatkan kualitas organisasi, efisiensi anggaran, dan pengembangan sumber daya manusia, kualitas evaluasi program dan pemantauan kinerja serta kualitas pelaporan. Terkait dengan sumber daya manusia hendaklah manusia yang dipilih memiliki kompetensi dan

---

<sup>7</sup>Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. 2009., hlm.151-156.

<sup>8</sup>Nur Kholis. *Manajemen Strategi Pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press., 2014., hlm 21.

profesionalisme. Hal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam Al Qur'an Allah SWT berfirman:

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

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS Al-Sajdah:5).*<sup>9</sup>

Pada ayat tersebut kata *yudabbiru al amara* yang berarti mengatur urusan. Ahmad Al Syawi menafsirkan bahwa Allah adalah pengatur alam (manajer). Keteraturan alam raya merupakan bukti kebesaran Allah Swt dalam mengelola alam. Namun karena manusia yang diciptakan telah menjadi khalifah dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya.

Menurut Kholis dalam memenejemen strategi di lingkungan pendidikan diperlukanya tiga tahap yakni *Formulasi Strategi* yang didalamnya terdapat bagaimana perumusan visi, misi dan nilai organisasi, terdapat pencermatan lingkungan baik eksternal maupun internal. Tahapan yang kedua yakni *Implementasi Strategi* yang didalamnya terdapat analisis pilihan strategi dan FKK (faktor kunci keberhasilan), penetapan tujuan, sasaran dan pembuatan

---

<sup>9</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op Cit*, h. 331

strategi (kebijakan, program dan kegiatan). Dan tahapan terakhir adalah *Evaluasi Strategi*.<sup>10</sup>

Faktor yang menentukan mutu pendidikan ditentukan oleh faktor input dan faktor proses. Faktor input meliputi peserta didik, kurikulum, bahan ajar, strategi pembelajaran, sarana pembelajaran di sekolah, dukungan administrasi, dan prasarana sekolah. Sedangkan faktor proses meliputi penciptaan suasana yang kondusif, koordinasi proses pembelajaran, interaksi antar unsur-unsur di sekolah, baik guru dengan peserta didik dengan siswa, maupun guru dan staf administrasi sekolah, dalam akademis meliputi akademik dan non akademik. Konteks mutu bisa dilihat dari prestasi yang dicapai dalam bidang akademik maupun non akademik. Selain itu indikator yang dijadikan ukuran mutu seperti kedisiplinan, tanggung jawab, saling menghormati dan kenyamanan di sekolah.<sup>11</sup>

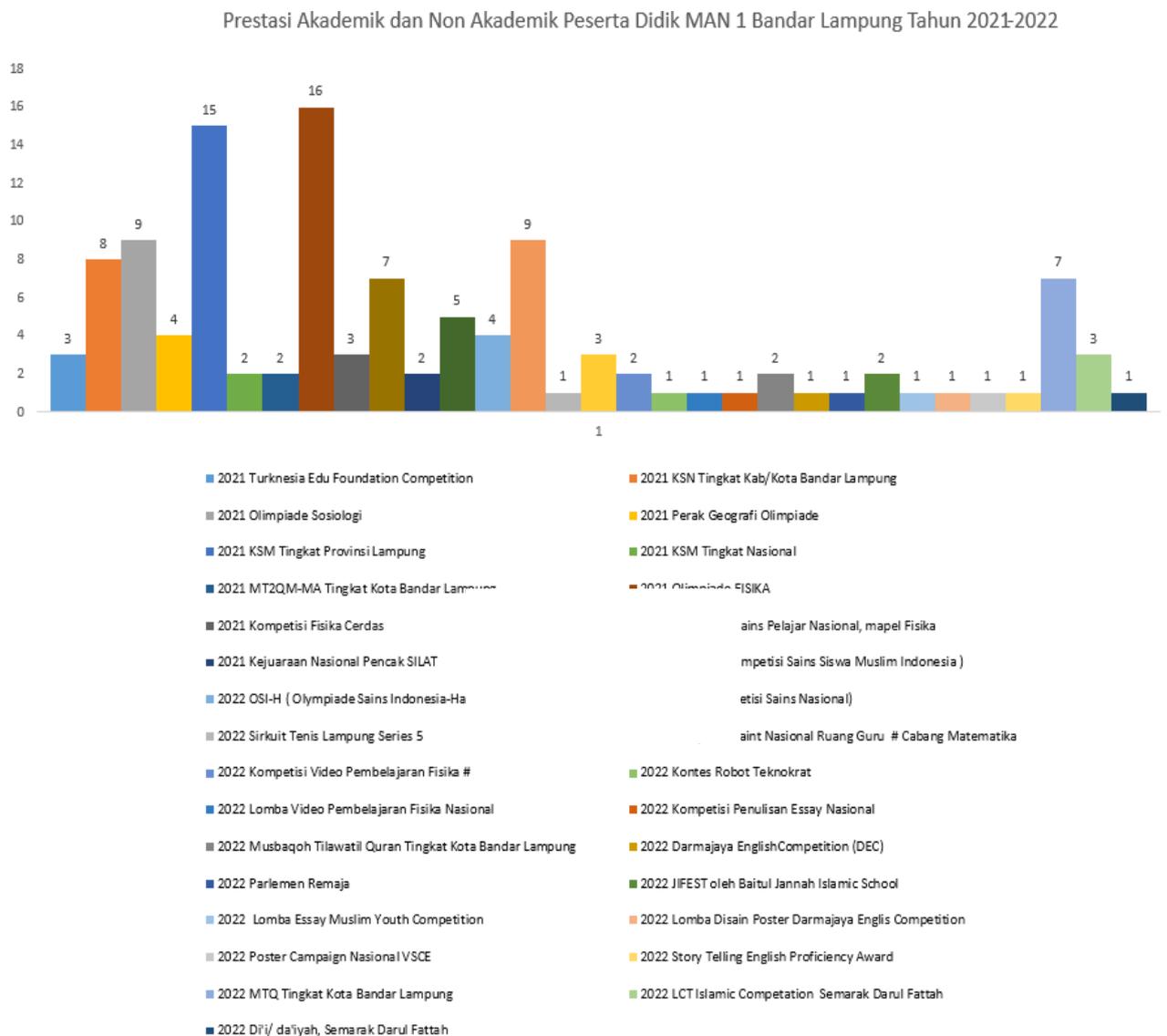
Kepala madrasah merupakan elemen penting dalam meraih prestasi yang dicapai oleh peserta didik yang diraih merupakan hal terpenting bagi madrasah sebagai penanggung jawab tentunya memiliki tugas untuk mengembangkan peserta didik, dimana peserta didik merupakan objek penting dalam kualitas pendidikan, peserta didik haruslah mampu bersaing dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berusaha untuk meningkatkan kompetensi.

---

<sup>10</sup> Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Manajemen Strategi Pendidikan., Penerbit UIN Sunan Ampel Press. 2014., hlm 16

<sup>11</sup> Riska Nur Fitriana, Warih Handayani, Maria Veronika Roesminingsih. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Akademik Dan Non Akademik Peserta Didik. Jurnal Ilmiah Mandala Education. 2021. Vol. 7. No. 4.

Peneliti telah melakukan pra penelitian di MAN 1 Bandar Lampung. Observasi dilakukan pada tanggal 27 Desember Tahun 2021. Berikut Jumlah prestasi akademik dan non akademik yang telah diraih MAN 1 Bandar Lampung tahun 2022 sebanyak 119 perolehan mendali pada periode tersebut sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Grafik Prestasi Akademik dan Non Akademik Tahun 2021-2022 MAN 1**  
**Bandar Lampung**

Dalam periode 2021-2022 MAN 1 Bandar Lampung khususnya peserta didik MAN 1 Bandar Lampung kembali mendulang banyak prestasi dalam mengikuti berbagai ajang kompetisi. Hal ini selaras dengan semboyan madrasah “ Madrasah Mandiri dan Berprestasi”. Hasil prestasi pada MAN 1 Bandar Lampung ini menunjukkan bahwa MAN 1 Bandar Lampung mencatatkan rekor sebagai mandrah Bandar Lampung dengan jumlah peserta didik terbanyak dan meraih prestasi baik dibidang akademik dan non akademik di tingkat kota, provinsi maupun nasional. Oleh karena itu berdasarkan beragam prestasi ini maka peneliti menganggap bahwa penelitian tentang manajemen strategi kepala madrasah perlu dilakukan dan formulasi strategi apa saja yang dikembangkan kepala mandrasah untuk mendidik dalam suatu pretasi pada Madrasah MAN 1 Bandar Lampung.

Berdasarkan data Prestasi diatas yang diraih oleh peserta didik MAN 1 Bandar Lampung berpendapat bahwa dalam meningkatkan prestasi baik akademik maupun non akademik stetegi Kepala Madrasah sangat dibutuhkan dan dari semua program- program diatas tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa adanya proses manajemen strategi yang baik pula. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam lagi di MAN 1 Bandar Lampung dengan judul. "*Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam*

*meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung''.*

## **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung

### **2. Subfokus Penelitian**

Berdasarkan cakupan manajemen strategi dan latar belakang penelitian, maka peneliti menyusun subfokus penelitian sebagai berikut:

1. Formulasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung.
2. Implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung.
3. Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik MAN 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik MAN 1 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Evaluasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik MAN 1 Bandar Lampung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
2. Untuk menganalisis implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
3. Untuk menganalisis evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Manfaat secara teoritis**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan khazanah pengetahuan tentang

peranan kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.

## **2. Secara Praktis**

### **a. Manfaat bagi peneliti**

Mampu menambah pembendaharaan karya ilmiah dalam rangka pengembangan keilmuan. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam terutama dalam bidang manajemen strategi madrasah bagi peneliti khususnya dan dunia pendidikan Islam pada umumnya.

### **b. Manfaat bagi MAN 1 Bandar Lampung**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap proses manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik. Dapat menjadi solusi yang bisa diterapkan MAN 1 Bandar Lam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik.

### **c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui manajemen strategi kepala madrasah di MAN 1 Bandar Lampung dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep Manajemen Strategi

##### 1. Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen strategis merupakan salah satu kajian dalam ilmu manajemen yang berfokus pada formulasi, implementasi dan evaluasi sebuah program. Sebelum menjelaskan lebih lanjut apa unsur-unsur manajemen strategis, penulis akan memaparkan terlebih dahulu tentang manajemen secara umum. Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.<sup>12</sup> Strategi atau “*strategos atau strategia*” berasal dari kata Yunani (Greek) yang berarti “general or generalship” atau diartikan juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan top manajemen pada suatu organisasi. Menurut Chandler (1962) dalam Sedarmayanti 2014 menjelaskan bahwa Strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>13</sup>

Di dalam The American Heritage Dictionary strategi berarti : “*the science or art of military command as applied to the overall planning and conduct of combat operations, atau berarti pula sebagai “a plan of action resulting from the practice of this science”*”. Sedangkan Macquarie

---

<sup>12</sup> Marno, *Islam by management and leadership*. Jakarta: Lintang Pustaka, 2007., h. 1

<sup>13</sup> Prof. Sedarmayanti, M.Pd., APU. *Manajemen Strategi*., Diterbitkan oleh PT Refika Aditama. 2014., hlm.4

Dictioney mengartikan strategi sebagai “*the science or art of combining and emplying the means of war in planning and directing of large military movement and operations*”<sup>14</sup>Dengan kata lain, Stetegi adalah generalship yakni ilmu tentang bagaimana seorang jendral berperang atau menjalankan tugasnya. Menurut Afin manajemen strategis adalah caramenumbuhkan dan mengatur strategi sebuah organisasi atau perusahaansehingga bisa mencapai tujuannya dengan baik dan tepat sesuai sasaran dan waktu yang telah ditetapkan. Hal itu akan membentuk sebuah strategi menentukan arah dan langkah-langkah selanjutnya yang akan dipakai untukkemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan adanya pemikiranpemikiran serius dan mumpuni untuk mengatur suatu Perencanaan strategi.<sup>15</sup>

Perencanaan strategis mencerminkan tingginya kinerja suatu organisasi. Dengan adanya perencanaan, sebuah lembaga diharapkan memiliki kejelasan arah tujuan. Tujuan tersebut terlihat pada rencana yang ditunjukkan pada visi misi yang dimiliki organisasi madrasah. mengacu pada pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan di madrasah yang ditunjukkan kepada terwujudnya tujuan pendidikan itu sendiri dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut jauch murad manajemen strategi merupakan suatu keputusan yang mengarah kepada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai target perusahaan, proses manajemen strategis adalah cara dengan jalan dimana para perencana strategi menentukan sasaran dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Menurut Inpres No. 7 Tahun 1999 perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi

---

<sup>14</sup> Rahayu Puji Suci. Esensi M

<sup>15</sup> Afin. *Menciptakan SDM B*

ublisher. 2015.

Jakarta. 2013., hlm 45

kepada hasil yang akan diraih selama dalam waktu 1-5 tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, kesempatan, dan kendala yang ada atau yang akan muncul.<sup>16</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi pada formulasi strategis sangat perlu diimplementasikan didalam sebuah organisasi untuk memperkuat sistem dalam lembaga dan luar lembaga atau organisasi dikarenakan manajemen strategi berhubungan pada pengelolaan mengenai keputusan strategis, yaitu sebagai keputusan manajerial yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi pada jangka panjang di masa mendatang.

Manajemen strategis adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, implementasi dan evaluasi. Kegiatannya meliputi analisis lingkungan, baik internal maupun eksternal, merencanakan strategi, melaksanakannya dan mengevaluasi. Dalam Surat Azzukhruf ayat 32 Allah Swt berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ  
بَعْضًا سُدْحِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

*Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa*

---

<sup>16</sup> Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, Cet Ke-1, 2013., hlm. 78

*derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*<sup>17</sup>

Kegiatan manajemen strategis diawali analisis, dilanjutkan dengan merumuskan perencanaan, implementasi dan diakhiri evaluasi. Mengenai rangkaian kegiatan manajemen strategis ini, selaras dengan firman Allah dalam surat al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتِظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍّ وَانْفِقُوا لِلَّهِ قَلِيلًا  
اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>18</sup>

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah SWT Maha mengetahui hal sekecil apapun, berhati-hatilah dan sempurnakan pekerjaanmu penuhilah rencanamu dan nilailah dirimu sendiri (*otokritik*).<sup>19</sup> Banyak model dikembangkan orang mengenai proses perencanaan strategik organisasi misalnya sekolah, organisasi atau sekolah tinggal memilih dari berbagai kemungkinan model yang ditawarkan tersebut. Perlu pula diingat bahwa tidak ada satupun model perencanaan strategi yang paling sempurna. Sekolah bisa saja mengembangkan model sendiri dengan cara memodifikasi model yang ada. Bahkan kerap kali organisasi memadukan berbagai model

<sup>17</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op Cit*, h. 392

<sup>18</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op Cit*, h. 435

<sup>19</sup> M. Quraish Shihab, *Op Cit*, h. 130

tersebut misalnya menggunakan model scenario untuk mendata isu-isu (permasalahan) dan tujuan-tujuan strategik, kemudian menggunakan model berlandaskan masalah untuk secara cermat menyiasati menghadapi permasalahan tersebut dan mencapai tujuan.

Kaufman memberikan definisi tentang perencanaan strategis sekolah, yaitu perencanaan yang dimulai dengan mengidentifikasi apa yang seharusnya dan apa yang dapat dilakukan. Kemudian bekerja untuk memastikan bahwa seluruh bagian organisasi sekolah dapat didesain secara layak.<sup>20</sup> Terdapat tiga fase dalam penyusunan strategi. Fase-fase tersebut yaitu: fase penilaian keperluan penyusunan strategi, fase analisis situasi, dan fase pemilihan strategi. Penjelasan mengenai fase-fase penyusunan strategi menurut Ernie dan Kurniawan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

a. Penilaian keperluan penyusunan strategi

Sebelum strategi disusun, perlu ditanyakan terlebih dahulu apakah penyusunan strategi baru atau perubahan strategi perlu untuk dilakukan atau tidak. Hal tersebut terkait dengan apakah strategi yang akan dilakukan memang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan atau malah sebaliknya lebih baik mempertahankan strategi yang sudah ada. Salah satu cara untuk menilai perlu atau tidaknya sebuah baru adalah dengan menilai strategi yang sedang dijalankan, baik buruknya, serta hasil yang diperoleh organisasi ketika menggunakan strategi

---

<sup>20</sup> Mukhtar & Widodo Suparto. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: CV Misaka Galiza, 2003., hlm 96

<sup>21</sup> Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009., hlm 135.

tersebut.<sup>22</sup> Artinya seorang manajer atau pengelola di lembaga pendidikan harus melihat terlebih dahulu apakah perlu adanya penyusunan strategi tersebut, dengan memperhatikan hal-hal yang telah disampaikan diatas.

b. Analisis situasi

Dalam tahap analisis situasi, organisasi perlu melakukan analisis mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi sekaligus juga menganalisis peluang dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Salah satu metode yang paling sering digunakan adalah dengan analisis SWOT. SWOT adalah kependekan dari *Strength* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opportunities* (Peluang), dan *Threat* (Tantangan). Setelah proses analisis keperluan, analisis situasi penting dilakukan untuk mengidentifikasi strategi apa yang dapat diterapkan untuk perbaikan mutu pendidikan di lembaga.

c. Pemilihan strategi

Setelah sebuah organisasi melakukan analisis terhadap keadaan internal dan eksternal organisasi, maka perlu menentukan strategi yang akan diambil dari berbagai alternatif strategi yang ada. Alternatif strategi terbagi kedalam tiga bagian besar, yakni strategi yang cenderung mengambil resiko, yaitu strategi yang agresif (*aggressive or offensive strategy*), strategi yang cenderung menghindari resiko yaitu strategi bertahan (*defensive strategy*), serta strategi yang memadukan

---

<sup>22</sup>*Ibid.* hlm 135

antaramengambil resiko dan menghindari resiko, artinya berada di tengah-tengah disebut *turn aroundsstrategy*.<sup>23</sup>

Menurut Sedarmayanti menjelaskan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang dengan tujuan yang dicapai melalui pelaksanaan organisasi.<sup>24</sup> Apabila organisasi mempunyai banyak kelebihan dan sekaligus berada pada peluang yang tinggi, maka strategi yang dapat diambil yaitu strategi agresif. Jika kelemahan lebih banyak dimiliki oleh organisasi, sekaligus tantangannya juga tinggi, maka sebaiknya strategi defensif yang digunakan. Jika organisasi menghadapi tingginya peluang namun mempunyai banyak kelemahan, dan atau organisasi berhadapan dengan kekuatan yang tinggi tetapi tantangannya juga tinggi, maka sebaiknya digunakan strategi *turn around*, yakni strategi yang agresif secara bertahap diiringi dengan penguatan internal.<sup>25</sup>

Dari penjelasan diatas penjelasan tentang konsep manajemen strategi yang berhubungan antara organisasi dengan lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal dapat memberikan petunjuk bagaimana menghadapi dan menanggulangi perubahan yang terjadi dalam lingkup internal baik eksternal, memberikan eksekutif dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan lingkungan agar organisasi tetap mampu mengendalikan arah perjalanan menuju sasaran yang dikehendaki.

---

<sup>23</sup>*Ibid.* hlm 136

<sup>24</sup> Prof. Sedarmayanti, M.Pd., APU. Manajemen Strategi., Diterbitkan oleh PT Refika Aditama. 2014. ,hlm 2

<sup>25</sup>Ernie Tisnawati.Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009., hlm 136

Inti kegiatan perencanaan adalah menyusun program kerja yang jelas dan dapat diimplementasikan sehingga dapat menjadi keberlangsungan dan perkembangan organisasi dalam lingkungan yang senantiasa berubah.<sup>26</sup>

## 2. Komponen proses manajemen strategi

manajemen strategi sebagai proses dari orientasi masa depan yang memungkinkan orang organisasi membuat keputusan hari ini untuk memposisikan diri guna kesuksesan di masa mendatang titik pandangan yang lebih tradisional dari manajemen strategi menggunakan pendekatan linear dimana pertama dilakukan pemantauan terhadap lingkungan organisasi( internal dan eksternal) strategi dirumuskan, pertanian diimplementasikan dan berikut kemajuan organisasi terhadap strategi kemudian dievaluasi. Pemantauan Lingkungan harus mencakup internal dan eksternal strategi diperhatikan secara terus-menerus agar sebagian besar Organisasi merasa nyaman dengan pemindaian lingkungan internal, maka masih memiliki lebih banyak kesulitan dengan bagian eksternal. Tiga Tingkatan tertinggi dibuat oleh organisasi lebih besar, meliputi strategi perusahaan, bisnis, dan fungsional. sementara strategi di tingkat pendidikan masih lebih memilih strategi arti kata operasional akan menentukan Bagaimana masing-masing bidang fungsional( seperti sumber daya manusia) benar-benar akan mendukung strategi dan korporasi ada yang dalam ke arah menyatu.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Prof. Sedarmayanti, M.Pd., APU. Manajemen Strategi., Diterbitkan oleh PT Refika Aditama. 2014.,hlm 14

<sup>27</sup>*Ibid.* hlm 14

### **3. Karakteristik manajemen strategi**

Manajemen strategi senantiasa Menyikapi dinamika terjadinya perubahan lingkungan sehingga bisa mempengaruhi terhadap implementasi manajemen itu serta untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sejalan dengan hal itu, maka berikut ini karakteristik manajemen strategi:<sup>28</sup>

1. bersipat jangka panjang
2. bersifat dinamika
3. merupakan sesuatu yang berpadu oleh manajemen operasional.
4. perlu dimotori oleh unsur pada manajemen tingkat Puncak
5. berorientasi dan mendekati untuk masa depan
6. senantiasa mendorong dan mendukung dalam pelaksanaan semua sumber daya ekonomi yang tersedia.

### **4. Manfaat Manajemen Strategi**

Menurut Fred R. manfaat utama dari manajemen strategi adalah membantu organisasi merumuskan strategi – strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis, dan rasional. Bisnis yang menggunakan berbagai konsep manajemen strategi menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam penjualan, profitabilitas, dan produktivitas dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang tanpa aktivitas perencanaan strategis yang

---

<sup>28</sup>*Ibid.* hlm 15.

sistematis.<sup>29</sup>Perusahaan-perusahaan dengan sistem perencanaan yang mengadopsi perencanaan strategis, biasanya, menunjukkan kinerja keuangan jangka panjang yang lebih baik relatif terhadap industri mereka. Ini dikarenakan mereka membuat keputusan yang lebih cerdas dengan antisipasi yang baik terhadap konsekuensi jangka pendek dan panjang. Keuntungan non keuangan akan meningkatnya kesadaran akan ancaman eksternal, membaiknya pemahaman akan strategi pesaing, naiknya produktivitas karyawan, menurunnya resistensi pada perubahan, dan pemahaman yang lebih jelas akan relasi kinerja-imbalan.<sup>30</sup>

Menurut Greenly, seperti dikutip Fred R. menyatakan bahwa manajemen strategis menawarkan keuntungan-keuntungan berikut:

1. Memungkinkan identifikasi, memprioritaskan dan pemanfaatan peluang yang muncul.
2. Menyediakan pandangan yang objektif tentang persoalan – persoalan manajemen
3. Mempresentasikan sebuah kerangka kerja untuk aktivitas koordinasi dan kontrol yang lebih baik.
4. Meminimalkan efek-efek dari kondisi dan perubahan yang tidak menguntungkan.
5. Memungkinkan keputusan-keputusan besar yang mampu mendukung tujuan telah ditetapkan secara lebih baik.
6. Memungkinkan alokasi yang lebih baik efektif dari waktu dan sumber daya untuk mengejar peluang yang telah diidentifikasi.

---

<sup>29</sup>David, F. R. *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12,2010. , hlm 5

<sup>30</sup>*Ibid.* Hlm 26

7. Memungkinkan pengalokasian sumber daya yang lebih sedikit untuk memperbaiki kesalahan atau membuat berbagai keputusan.
8. Menciptakan kerangka kerja bagi komunikasi internal antar personil.
9. Membantu mengintegrasikan perilaku individual menjadi upaya bersama.
10. Menyediakan landasan untuk mengklarifikasikan tanggung jawab individual.
11. Mendorong hadirnya pemikiran kedepan
12. Menyediakan pendekatan yang kooperatif, terintegrasi, dan antusias untuk menangani persoalan dan peluang.
13. Mendorong perilaku yang positif terhadap perubahan.
14. Menciptakan kedisiplinan dan formalitas pada manajemen bisnis .<sup>31</sup>

Dari pengertian manajemen strategi di atas yang cukup manajemen strategi secara luas tersebut menunjukkan bahwa manajemen strategi merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula. Komponen pertama adalah perencanaan strategi dengan unsur-unsurnya yang terdiri dari visi, misi, tujuan dan strategi utama organisasi. Sedangkan komponen kedua adalah perencanaan operasional dengan unsure-unsurnya sasaran dan tujuan operasional, pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen berupa fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi penganggaran, kebijaksanaan situasional, jaringan kerja internal

---

<sup>31</sup>*Ibid.* hlm 26

dan eksternal, fungsi kontrol dan evaluasi serta umpan balik. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah suatu sistem satu kesatuan yang memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi dan bergerak secara serentak ke arah yang sama dengan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian serta evaluasi.

## **B. Formulasi Strategi**

adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari peluang dan ancaman lingkungan dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan.<sup>32</sup> Menurut Fred R. David secara historis, manfaat utama dari manajemen strategis untuk membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis, dan rasional. Ini tentunya akan terus menjadi manfaat terbesar dari manajemen strategis, namun berbagai kajian riset kini menunjukkan bahwa proses, alih-alih keputusan atau dokumen, merupakan kontribusi yang lebih penting dari manajemen strategis. Komunikasi adalah kunci bagi manajemen strategis yang berhasil. Melalui keterlibatan dalam prosesnya, manajer dan karyawan berkomitmen untuk mendukung organisasi.<sup>33</sup> Sedangkan Menurut Pearce dan Robinson menjelaskan bahwa penerapan manajemen strategi memiliki beberapa manfaat, yaitu

- a. Kegiatan perumusan (formulasi) strategi memperkuat kemampuan perusahaan mencegah masalah.

---

<sup>32</sup> David, F. R. *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12. 2010., hlm 6

<sup>33</sup> *Ibid.* hlm 23

- b. Keputusan strategi yang didasarkan pada kelompok mungkin sekali dihasilkan dari alternatif yang terbaik yang ada.
- c. Keterlibatan karyawan dalam perumusan strategi meningkatkan pemahaman mereka akan adanya hubungan produktivitas imbalan-imbalan disetiap rencana strategi dan, dengan demikian, mempertinggi motivasi mereka.
- d. Senjang dan tumpang tindih kegiatan diantara individu dan kelompok berkurang karena partisipasi dalam perumusan strategi memperjeas adanya perbedaan peran masing-masing.
- e. Penolakan terhadap perubahan berkurang.<sup>34</sup>

Adapun fungsi manajemen strategis adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan ataupun perencanaan yang terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Langkah pertama dalam perencanaan strategis proses perumusan, yaitu proses menentukan ke mana anda ingin pergi, keputusan apa yang harus diambil, dan kapan harus diambil untuk sampai ke sana. Ini adalah proses mendefinisikan dan memahami bisnis tempat sebuah organisasi berada dan bagaimana tetap kompetitif dalam bisnis itu. Dalam penyusunan strategi berkaitan erat dengan fungsi utama organisasi yang dituangkan secara jelas dalam pernyataan misi organisasi. Strategi yang diformulasikan juga bersifat praktis karena berorientasi pada aksi berdasarkan hasil pengujian faktor internal dan eksternal. Secara spesifik Akdon mengidentifikasi hal-hal yang harus diperhatikan

---

<sup>34</sup> Robinson Pearce, *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat, Cet. 12, 2008. , hlm. 30

dalam penyusunan strategi menurut Fred dalam Sedarmayanti adalah strategi Yang memakai beberapa strategi Matriks dengan pelaksanaan 3 tahap pelaksanaan strategi sebagai berikut:<sup>35</sup>

1. Tahap masukan (*The Input Stage*)

a. strategi ini Berdasarkan informasi mengenai faktor internal dan eksternal suatu perusahaan ataupun organisasi yang dibutuhkan dalam merumuskan strategi dirangkum oleh pembuat strategi dapat dilakukan dengan menggunakan dua teknik tahap formasi strategi yaitu:

b. Matriks *External Factor Evaluation* (EFE)

Matrix ini digunakan untuk mengevaluasi faktor eksternal perusahaan.

Data eksternal dikumpulkan untuk dianalisis mengenai hal-hal yang menyangkut persoalan ekonomi sosial budaya di lingkungan pendidikan politik pemerintahan hukum teknologi dan Persaingan di pasar industri di mana perusahaan itu berada.

c. Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE)

Matrix ini digunakan untuk mengetahui faktor internal perusahaan baik berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap paling penting informasi sebagai aspek internal dalam suatu perusahaan dapat digali dari beberapa fungsional perusahaan contoh dari aspek manajemen keuangan SDM, DAN pemasaran.

---

<sup>35</sup>*Ibid.* hlm 97

## 2. Tahap Pencocokan (*The Matching Stage*)

Strategi ini diidentifikasi sebagai alternatif strategi yang mencocokkan informasi input berupa faktor internal dan eksternal yang diperoleh pada tahap input.

## 3. Tahap Kelanjutan (*Decision Stage*)

Mode ini dipakai adalah menggunakan kuantitatif strategi planning yang merupakan teknik secara objektif dapat menetapkan strategi alternatif yang dirioritaskan.<sup>36</sup>

### 1) Visi

Perusahaan sering rancang untuk menyatakan aspirasi dari kepemimpinan eksekutif. Pernyataan visi menyajikan maksud strategi perusahaan yang memfokuskan Energi dan Sumber Daya perusahaan pada pencapaian masa depan yang diinginkan namun pada prakteknya, pernyataan visi dan misi sering digabungkan menjadi satu. jika terpisah, pernyataan sering merupakan kalimat tunggal yang didesain agar mudah diingat. Adapun enam kriteria dari sebuah visi yang efektif adalah sebagai berikut:

#### a) Dapat dibayangkan

Visi harus dapat memberikan gambaran masa depan yang akan dicapai oleh perusahaan.

---

<sup>36</sup>*Ibid.* hlm.98

b) Diinginkan

Sebuah visi harus menjadi keinginan atau mengadopsi kepentingan jangka panjang dari karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan pihak-pihak lainnya yang memiliki keterkaitan dengan perusahaan.

c) Dapat dicapai

Visi mengandung sasaran-sasaran jangka panjang yang realistis dan dapat tercapai.

d) Fokus

Visi harus jelas dalam memberikan panduan dalam proses pengambilan keputusan.

e) Fleksibel

Visi memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam menetapkan inisiatif atau tanggapan terhadap perubahan lingkungan bisnis.

f) Dapat dikomunikasikan

Sebuah visi harus mudah untuk dikomunikasikan dan dapat dengan mudah dijelaskan dalam waktu kurang dari lima menit.

## 2) Misi

Misi dapat didefinisikan sebagai alasan atau tujuan suatu organisasi berdiri. Misi merupakan langkah awal dari proses pengembangan strategi perusahaan. Oleh karena itu, sebuah misi yang efektif akan sangat membantu perusahaan dalam memformulasikan strateginya. Pengertian lain dari misi yaitu maksud unik yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis dan mengidentifikasi lingkup operasinya dalam hal produk, pasar, serta perusahaan dan

mengindikasikan bidang produk atau jasa utama yang ingin dilayanin perusahaan.<sup>37</sup> Misi merupakan langkah awal dari proses pengembangan strategi perusahaan. Oleh karena itu, sebuah misi yang efektif akan sangat membantu perusahaan dalam memformulasikan strateginya. Adapun enam kriteria sebuah misi yang efektif sekaligus kebiasaan yang disarkan pada keyakinan dasar sebagai berikut:<sup>38</sup>

- a) Produk atau jasa bisnis dapat memberikan manfaat paling tidak sesuai dengan harganya.
- b) Produk atau jasa dapat memenuhi kebutuhan pelanggan pada segmen pasar tertentu saat ini belum terpuaskan secara memadai.
- c) Teknologi yang digunakan dalam produksi akan menghasilkan produk atau jasa yang mampu bertahan dalam aspek biaya dan kualitas.
- d) Dengan kerja keras dan dukungan dari pihak lain tidak hanya dapat bertahan tetapi juga dapat menguntungkan.
- e) Falsafah manajemen Dari bisnis akan menghasilkan cditra publik yang diinginkan dan dapat memberikan manfaat keuangan serta psikologis kepada pihak yang menginvestasikan Uang dan semua karyawan yang membantu keberhasilan perusahaan.
- f) Konsep diri wirausahawan mengenai bisnis dapat dikomunikasikan dan di adaptasi terhadap karyawan karyawan dan pemegang saham.

---

<sup>37</sup>*Ibid.* hlm 102

<sup>38</sup>*Ibid.* hlm 103

Dalam pembentukan visi dan misi perusahaan, nilai budaya merupakan sesuatu pernyataan yang tidak terpisahkan. Nilai budaya perusahaan merupakan keyakinan atau kepercayaan mendasar dari apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dalam mengeksekusi strategi dan merealisasikan misi dan visi perusahaan dan menciptakan organisasi yang dinamis.<sup>39</sup>

Beberapa perbedaan diantara para penyusun strategi organisasi terhadap pernyataan visi dan misi dapat menimbulkan masalah jika tidak diselesaikan. Adapun keuntungan ketika visi dan misinya jelas diantaranya adalah mendapatkan tujuan yang jelas di antara semua manajer dan karyawan, memberikan dasar untuk semua aktivitas perencanaan strategis lainnya termasuk penilaian internal dan eksternal, menentukan tujuan mengembangkan strategi, memilih diantara berbagai strategi, merancang kebijakan, menetapkan struktur organisasi, mengalokasikan sumber daya dan mengevaluasi kinerja, menyediakan arahan, memberikan poin penting untuk semua pemangku kepentingan perusahaan, menyelesaikan sudut pandang yang berbeda di antara para pimpinan, memberikan rasa berbagai berbagai harapan di antara semua karyawan, memperkuat nilai dan niat untuk semua pelaku organisasi, memperkuat organisasi yang terorganisasi dan termotivasi untuk memberikan dukungan, memperoleh kinerja organisasi yang tinggi serta mencapai sinergi di antara pimpinan dan bawahan.

---

<sup>39</sup>*Ibid.* hlm.102

Proses perumusan dilakukan di tingkat atas organisasi. Di sini, nilai-nilai manajemen puncak memberikan tempat keputusan akhir untuk mengarahkan jalannya perusahaan. Perumusan memindai lingkungan eksternal dan lingkungan industri untuk mengubah kondisi. Menafsirkan lingkungan yang berubah dalam hal peluang atau ancaman. Dalam sebuah organisasi multidivisi para penyusun strategi sebaiknya memastikan bahwa unit divisi melakukan tugas-tugas manajemen strategis termasuk mengembangkan pernyataan visi dan misi. Setiap unit sebaiknya melibatkan pimpinan dan karyawannya dalam mengembangkan pernyataan visi dan misi yang konsisten dan mendukung misi organisasi. Pernyataan misi yang baik menjelaskan tujuan kelangkaan produk jasa pasar filosofi dan teknologi dasar organisasi. Pernyataan misi sebaiknya mendefinisikan apakah organisasi dan apa yang dicita-citakan organisasi, cukup terbatas dengan tidak memasukkan beberapa usaha yang luas, berbeda dengan organisasi lain, memberikan kerangka untuk mengevaluasi aktivitas dan dinyatakan dalam istilah yang cukup jelas dipahami.

Menurut Akdon, langkah awal dalam strategi formulasi adalah penetapan visi. Visi merupakan bayangan cermin mengenai keadaan internal dan kehandalan inti seluruh organisasi. sering sering kali dalam melihat pengertian visi tertukar artinya dengan misi, oleh karena itu perlu batasan yang agak spesifik tentang terminologi visi sehingga mudah dibedakan dengan misi dalam melihat tantangan masa depan organisasi. Visi merupakan gambaran tentang masa depan yang realistis dan ingin

mewujudkan dalam kurun waktu tertentu dan dapat mengisahkan adanya misi dan tantangan. Visi menjawab pertanyaan *what do we want to become, vision statement thinking about what is our business In The Future, or about our mission in the future. Vision is a statement about the future, spoken or written today, it is a process of managing the present From A stretching view of the the picture.*<sup>40</sup>

Pernyataan visi perlu diekspresikan dengan baik agar mampu menjadi tema yang mempersatukan semua unit dalam organisasi, visi menjadi media komunikasi dan motivasi semua pihak serta sebagai sumber kreativitas dan inovasi organisasi. Adapun kriteria pembuatan visi meliputi:

1. Visi bukanlah fakta tetapi gambaran pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan
2. Visi dapat memberikan arahan dorongan anggota organisasi untuk menunjukkan kinerja yang baik
3. Dapat menimbulkan inspirasi dan siap menghadapi tantangan
4. Menjembatani masa kini dan masa datang
5. Gambaran yang realistik dan Kredibel dengan masa depan yang menarik
6. Sifatnya tidak statis dan tidak untuk selamanya.<sup>41</sup>

Suatu visi agar menjadi realistik dapat dipercaya meyakinkan serta mengandung daya tarik maka dalam proses pembuatannya perlu

---

<sup>40</sup> Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management* 2018,. hlm. 95

<sup>41</sup>*Ibid.* hlm.96

melibatkan semua stakeholder. Selain keterlibatan berbagai pihak visi secara intensif dikomunikasikan kepada semua anggota organisasi sehingga merasa sebagai pemilik visi tersebut. Hal lain yang terkadang terlihat simpel namun sering dilupakan dalam pembuatan visi bahwa visi akan lebih mudah diingat dan dijadikan komitmen jika dibuat dalam kalimat yang singkat.

Beberapa perbedaan diantara para penyusun strategi organisasi terhadap pernyataan visi dan misi dapat menimbulkan masalah jika tidak diselesaikan. Adapun keuntungan ketika visi dan misinya jelas diantaranya adalah mendapatkan tujuan yang jelas di antara semua manajer dan karyawan, memberikan dasar untuk semua aktivitas perencanaan strategis lainnya termasuk penilaian internal dan eksternal, menentukan tujuan mengembangkan strategi, memilih diantara berbagai strategi, merancang kebijakan, menetapkan struktur organisasi, mengalokasikan sumber daya dan mengevaluasi kinerja, menyediakan arahan, memberikan poin penting untuk semua pemangku kepentingan perusahaan, menyelesaikan sudut pandang yang berbeda di antara para pimpinan, memberikan rasa berbagai berbagai harapan di antara semua karyawan, memperkuat nilai dan niat untuk semua pelaku organisasi, memperkuat organisasi yang terorganisasi dan termotivasi untuk memberikan dukungan, memperoleh kinerja organisasi yang tinggi serta mencapai sinergi di antara pimpinan dan bawahan.

Dalam sebuah organisasi multidivisi para penyusun strategi sebaiknya memastikan bahwa unit divisi melakukan tugas-tugas manajemen

strategis termasuk mengembangkan pernyataan visi dan misi. Setiap unit sebaiknya melibatkan pimpinan dan karyawannya dalam mengembangkan pernyataan visi dan misi yang konsisten dan mendukung misi organisasi. Organisasi yang gagal mengembangkan pernyataan visi sebagaimana pernyataan misi yang komprehensif dan inspiratif kehilangan kesempatan untuk menghadirkan dirinya dalam posisi yang menguntungkan di hadapan pemangku kepentingan yang ada dan yang potensial. Semua organisasi memerlukan pelanggan, karyawan dan pimpinan serta kebanyakan perusahaan memerlukan kreditur pemasangan juga distributor. Pernyataan visi dan misi merupakan kendaraan yang efektif untuk berkomunikasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Untuk ini maka diperlukan misi, yang pernyataannya lebih tajam dan lebih detail jika dibandingkan dengan visi. Pernyataan misi mencerminkan tentang segala sesuatu penjelasan tentang layanan yang ditawarkan yang sangat diperlukan oleh masyarakat untuk mencapai misi. pernyataan misi memperlihatkan tugas utama yang harus dilakukan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pernyataan misi terkandung definisi yang jelas tentang pekerjaan atau tugas pokok yang diemban suatu organisasi dan yang diinginkan dalam kurun waktu tertentu. Pernyataan misi menunjukkan dengan jelas arti penting eksistensi organisasi, karena misi mewakili alasan dasar untuk berdirinya organisasi. banyak organisasi gagal karena pernyataan misi yang dirumuskan hanya memperhatikan kepentingan dirinya sendiri dan

mengabaikan kepentingan masyarakat pelanggan maupun sekolah, oleh karena itu misi harus jelas menyatakan kepedulian organisasi terhadap kepentingan bersama.

Dari kesimpulan di atas mengenai formulasi strategi sering disebut juga sebagai perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang, dalam perancangan jangka panjang, perlu adanya pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan. Dalam Kegiatan dimulai dengan analisi situasi yaitu proses menemukan kesesuaian strategis antara peluang dan kekuatan internal sambil mengatasi kelemahan internal dalam segi perencanaan awal dalam membentuk suatu strategi formulasi yang tepat dalam kebijakan manajemen sekolah. Yang akan berdampak baik kedepannya untuk meningkatkan kualitas, SDM dan pengetahuan dalam segi perencanaan formulasi strategi dalam manajemen sekolah atau pendidikan.

### **C. Implementasi strategi**

Implementasi merupakan langkah dimana strategi yang telah melalui identifikasi ketat terkait faktor lingkungan eksternal dan internal serta penyesuaian tujuan perusahaan mulai diterapkan atau diimplementasikan dalam kebijakan-kebijakan intensif dimana setiap divisi dan fungsional perusahaan berkolaborasi dan bekerja sesuai dengan tugas dan kebijakannya masing-masing. baik tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang mejadi aspirasi dalam pelaksanaan tujuan-tujuan dalam strategi.<sup>42</sup>Proses implementasi seringkali dianggap sebagai tahap paling sulit dalam manajemen strategis,

---

<sup>42</sup>*Ibid.* hlm.149

implementasi strategi membutuhkan disiplin pribadi, komitmen, dan pengorbanan. Implementasi strategi yang sukses bergantung pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan, yang lebih merupakan seni daripada sains. Menurut Fred R David menyatakan bagian tersulit dari rangkaian manajemen strategi adalah tahap implementasi yang juga disebut tahap tindakan.<sup>43</sup>

### 1) Kualitas Tujuan Jangka Pendek

#### a. Terukur

Tujuan jangka pendek akan lebih konsisten jika secara jelas menyatakan apa yang diperlukan, dan hal tersebut yang akan dicapai, dan bagaimana pencapaian terukur. Tujuan-tujuan semacam itu dapat digunakan untuk memantau efektivitas yang saling berkaitan.

#### b. Prioritas

Meskipun semua tujuan tahunan adalah penting, penting-penting beberapa pantas diprioritaskan karena pertimbangan dari Keberhasilan tersebut terhadap keberhasilan suatu strategi. Jika prioritas-prioritas semacam itu tidak ditetapkan, maka asumsi yang saling bertentangan mengenai relatif pentingnya tujuan-tujuan tahunan dapat menghambat kemajuan ke arah ke strategis.

#### c. Memecah

dari Tujuan jangka panjang menjadi tujuan jangka pendek

Hubungan antara tujuan jangka pendek dengan tujuan jangka panjang harus membentuk pecah-pecahan melalui tujuan dasar panjang k panjang

---

<sup>43</sup> Fred R David. *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12.2010.,hlm 210

perusahaan menjadi tujuan jangka pendek yang dalam area area operasi kunci. Efek pemecahan memberikanManfaat tambahan dalam menyediakan suatu referensi yang jelas untuk komunikasi dan negosiasi, ya mungkin penting untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan tujuan dan kegiatan pada tingkat operasional.

## 2) Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merepresentasikan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan strategi tertentu. prestasikan strategi Berbagai tindakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang. kerangka waktu bagi tujuan dan strategi harus konsisten, biasanya sekitaran 2 sampai 5 tahun.Dinyatakan dalam pengertian seperti pertumbuhan pertumbuhan penjualan dan beberapa profitabilitas, Pangsa pasar, tingkat dan hakikat di verifikasi, singkat dan hakikatnya integrasi vertikal, dan tanggung jawab sosial pada suatu perusahaan ataupun organisasi. tujuan yang jelas menawarkan banyak manfaat, dan memungkinkan sinergi, dalam membantu evaluasi dan penetapan prioritas dan mengurangi ke ketidakpastian, Merangsang kerja dan membantu baik dalam alokasi sumberdaya maupun rencana pekerjaan.<sup>44</sup>

### a. Program

Program merupakan pernyataan aktivitas atau langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah perencanaan. Program dibuat sebagai tindakan orientasi strategi.

---

<sup>44</sup>*Ibid.* hlm.151

### b. Anggaran

Anggaran adalah pernyataan dari program perusahaan dalam kondisi keuangan. Dalam anggaran digunakan perencanaan dan kontrol anggaran, supaya anggaran dapat diketahui secara detail berapa besarnya biaya yang dibutuhkan dari suatu program

### c. Prosedur

Prosedur, terkadang dikatakan *Standard Operating Procedures* (SOP), adalah sebuah sistem yang berisi langkah atau teknik yang mendeskripsikan secara detail bagaimana tugas khusus atau pekerjaan dilakukan secara benar.<sup>45</sup>

Sebagai gambaran dalam perusahaan besar terdapat 4 level strategi pertama corporate, divisional, fungsional dan operasional. Namun perusahaan kecil memiliki tiga level strategi yaitu strategi perusahaan strategi fungsional dan strategi operasional. Michael Porter menyatakan ada strategi yang berbeda Pertama Strategi kepemimpinan biaya, diferensiasi, fokus. Keempat hal ini dinamakan strategi generik.

1. Strategi kepemimpinan biaya
2. Strategi di ferensiasi
3. Strategi fokus
4. Strategi keunggulan bersaing<sup>46</sup>

Porter mengungkapkan bahwa salah satu strategi yang dapat dirancang oleh lembaga pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan daya saing

---

<sup>45</sup>*Ibid.* hlm.157

<sup>46</sup> Porter. *Strategi bersaing (Competitive Strategy): Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Tangerang: Karisma Publishing Group, 2007., hlm. 56.

adalah melalui strategi bersaing.<sup>100</sup> Strategi bersaing merupakan upaya mencari posisi bersaing yang menguntungkan dalam suatu arena fundamental dimana persaingan berlangsung. Hal ini berarti setiap organisasi atau perusahaan perlu merumuskan strategi dan posisi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan. Lebih lanjut Porter menjelaskan bahwa tujuan dari strategi bersaing adalah untuk membina posisi dimana suatu lembaga dapat melindungi diri sendiri dengan sebaik-baiknya terhadap kekuatan mempengaruhi tersebut secara positif. Sehingga untuk menciptakan posisi bertahan yang aman (*defendable position*) diperlukan adanya strategi bersaing yang efektif yang mencakup tindakan-tindakan menyerang (*ofensif*) ataupun bertahan (*defensive*).

### 3) Kebijakan Pimpinan

Istilah kebijakan seringkali penggunaannya saling dipertukarkan dengan istilah tujuan (*goals*), program, keputusan dan undang-undang. Ketentuan-ketentuan, usulan-usulan dan rancangan-rancangan besar. Kebijakan pada intinya adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman ini boleh jadi amat sederhana atau kompleks, bersifat umum maupun khusus. Fredrick dalam Islamy, memberikan pengertian kebijakan, yaitu serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam satu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut

dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>47</sup> Kebijakan yang telah diformulasikan dan ditetapkan tidak akan sukses jika tidak di sosialisasikan dan dikomunikasikan. Tahap merumuskan kebijakan adalah:

1. Identifikasi masalah kebijakan Penyusunan agenda
2. Perumusan kebijakan
3. Pengesahan kebijakan
4. Implementasi kebijakan
5. Evaluasi kebijakan<sup>48</sup>

#### 4) Alokasi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tinggi meliputi dosen dan karyawan. Amstrong menyatakan “*human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives.*”<sup>49</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dari manajemen umum dimana manajemen sebagai proses meliputi segi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi pemasaran keuangan maupun kepegawaian. manajemen dalam hal ini memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia sebagaimana Allah berfirman dalam surat Ibrahim surat ke 14 ayat 19:

---

<sup>47</sup> M. Irfan Islamy. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018., hlm. 57.

<sup>48</sup> Thomas R Dye. *Understanding Public Policy*. Eleventh Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005., hlm. 330.

<sup>49</sup> Michael Armstrong. *Strategies Human Resource Management a Guide To Action* (London: Kogan Page, 2006., hlm 3.

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ إِنَّ يَئِسَ يُذْهِبْكُمْ وَيَأْتِ بِخَلْقٍ جَدِيدٍ

*Artinya: Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak ? jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mengganti(mu) dengan makhluk yang baru.<sup>50</sup>*

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat pekerja mesin produksi uang atau lingkungan kerja tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Dalam tujuan jangka panjang merepresentasikan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan Terdapat tiga pendekatan strategi generic yang secara potensial dapat berhasil mengungguli parap easing dalam suatu bidang untuk menghadapi kondisi persaingan, yaitu keunggulan biaya menyeluruh, diferensiasi dan fokus. Strategi generic merupakan suatu pendekatan yang memungkinkan suatu lembaga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang melebihi pesaing lainnya dalam suatu lingkup usaha.<sup>51</sup>

Implementasi manajemen Strategi menggambarkan tindakan-tindakan berlandaskan tujuan yang akan diambil satu institusi dalam mendapatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan terkait Man 1 Bandar Lampung. Tahap implementasi strategi terdiri dari banyak tindakan meliputi: menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dijalankan. Implementasi strategi meliputi pengembangan budaya yang

<sup>50</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op Cit*, hlm. 415

<sup>51</sup> Fred R david, *Manajemen Strategi : Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12, 2010, hlm 201

mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengarahkan kembali upaya pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi, dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan organisasi.<sup>52</sup>

Strategi Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung tertera dalam statuta adalah:

1. Meningkatkan mutu input, proses, dan hasil pembelajaran yang unggul sesuai dengan bidang kompetensi dan keahlian;
2. Meningkatkan kegiatan riset dan penelitian berbasis hasil yang memiliki dampak signifikan (*high impact*);
3. Meningkatkan kegiatan pengabdian pada masyarakat berbasis riset sebagai layanan prima bagi masyarakat;
4. Meningkatkan jumlah, mutu, dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan;
5. Meningkatkan prestasi akademik maupun non-akademik peserta didik yang unggul dan kompetitif;
6. Meningkatkan kemandirian lembaga dari aspek finansial;
8. Meningkatkan peringkat akreditasi dan sertifikasi lembaga di tingkat nasional dan internasional;
9. Meningkatkan kerja sama dan penguatan jejaring antar Madrasa dan pemangku kepentingan.<sup>53</sup>

Pengimplementasian manajemen strategi di lingkungan organisasi bidang bisnis didasari oleh falsafah yang berisi nilai – nilai persaingan bebas antar organisasi bisnis sejenis, melalui pendayagunaan semua sumber yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang bersifat strategi. Tujuan tersebut

---

<sup>52</sup>*Ibid.*

<sup>53</sup>Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 31 Tahun 2017.

adalah mempertahankan dan mengembangkan eksistensi masing – masing untuk jangka waktu panjang, melalui kemampuan meraih laba kompetitif secara berkelanjutan. Sedang organisasi pendidikan didasari oleh filsafat yang berisi nilai – nilai pengabdian dan kemanusiaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Perbedaan lain terletak pada pengorganisasian masing - masing. Setiap organisasi profit memiliki otonomi dalam menjalankan manajemennya, berupa kebebasan mewujudkan pengembangan organisasinya antara lain dengan memilih pengimplementasian Manajemen Strategi atau manajemen lainnya yang dinilai terbaik.

Dari kesimpulan berikut dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi strategimeningkatkan mutu dari setiap kegiatan dan perencanaan organisasi yaitu dalam segi meningkatkan mutu kegiatan belajar dalam pendidikan dalam strategi Kepala Madrasah untuk menunjang prestasi dilungkungan sekolah, dalam menerapkan strategi yang telah dirumuskan sebelumnya dalam sebuah tindakan. Implementasi strategi sering dianggap sebagai tahap yang paling sulit dalam manajemen khususnya organisasi, kesiapan anggota yaitu pendidik sebagai pendamping dalam mengajarkan yang terbaik bagi murid dalam keberhasilan mendidik, Keberhasilan dalam implementasi strategi sangat bergantung pada kemampuan Kepala Madrasah untuk mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi agar terciptanya struktur organisasi yang efektif.

#### **D. Evaluasi strategi**

Evaluasi adalah tahap akhir setelah strategi diterapkan dalam praktek nyata dinilai efektifitasnya terhadap ekspektasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian dilakukan dengan mengukur faktor-faktor atau indikator sukses yang dicapai dan mengevaluasi keberhasilan kinerja dari strategi guna perumusan dan penerapan lanjutan dimasa yang akan datang agar lebih baik dan efektif. Evaluasi kerja diukur dengan kinerja kegiatan (PKK) dan pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).<sup>54</sup> Dalam evaluasi kinerja dibedakan menjadi 5 evaluasi kinerja sebagai berikut:

a. Evaluasi tingkat pencapaian indikator kinerja kegiatan

- 1) Berisi penjelasan hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan.
- 2) Evaluasi dilakukan terhadap setiap indikator kinerja kegiatan(IKK)

b. Evaluasi tingkat efisiensi

- 1) Berisi analisis tingkat efisiensi dengan cara membandingkan: output dengan input
- 2) Tingkat efisiensi digambarkan dengan memberi data nilai output per unit yang dihasilkan oleh input.

c. Evaluasi tingkat efektivitas

Berisikan gambaran tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak.

d. Evaluasi perbandingan tingkat pencapaian kinerja : Berisi analisis tingkat antara kinerja nyata dengan kinerja tahun sebelumnya.

---

<sup>54</sup>*Ibid.* hlm.165

- e. Evaluasi pencapaian sasaran dan tujuan : Berisi analisis tingkat pencapaian kegiatan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>55</sup>

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Terry menjelaskan "*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*". Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>56</sup>

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. Dalam pendapat ini disadari betul betapa pentingnya peranan sumber daya (*resources*) yang dimiliki organisasi, baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya material. Karena pemanfaatan kedua sumber daya tersebut oleh manajer dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.<sup>57</sup>

Kepala Madrasah sendiri memiliki arti sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima

---

<sup>55</sup>*Ibid.* hlm.166

<sup>56</sup>*Ibid.* hlm 14

<sup>57</sup>*Ibid.* hlm 14

pelajaran.<sup>58</sup> Sedangkan menurut Kompri, kepala madrasah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di madrasah itu, kehidupan di sekolah diatas sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala madrasah.<sup>59</sup>

Strategi merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi, namun strategi bukanlah hanya suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan. Strategi mengikat semua bagian yang ada dalam organisasi menjadi satu, sehingga strategi meliputi seluruh aspek penting dalam organisasi, strategi itu terpadu dari seluruh bagian rencana yang harus serasi satu sama lain dan berkesesuaian. Oleh sebab itu, penentuan strategi memerlukan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, dimana tim organisasi tersebut bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau tujuan akhir.<sup>60</sup>

Strategi mampu membantu Kepala Madrasah dalam menjalankan amanahnya sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan untuk terus berupaya dalam perbaikan mutu sekolah karena setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya diakhirat kelak oleh Allah SWT atas apa yang dipimpinya. Hal tersebut terdapat dalam Q.S Al-Baqarah ayat 134 yang berbunyi:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا  
كَانُوا يَعْمَلُونَ

<sup>58</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media. 201 hlm 40

<sup>59</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 1

<sup>60</sup> Nur Kholis., *Manajemen Strategi Pendidikan*, Penerbit UIN Sunan Ampel Press 2014, hlm.6.

*Artinya: itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan.*

Fokus pengendalian strategis itu bersifat internal dan eksternal. Elemen elemen tersebut tidak dapat dikaji secara terpisah, karena peran manajemen puncak adalah menyelaraskan operasi internal perusahaan dengan lingkungan internal. Dalam hal ini, pengendalian strategik dapat digambarkan sebagai “penengah” dari interaksi yang berkelanjutan antara variabel-variabel internal dan dimensi-dimensi internal perusahaan. Dengan mengandalkan pengukuran kinerja kuantitatif dan kualitatif, manajemen puncak menggunakan pengendalian strategik untuk menjaga agar dimensi-dimensi internal perusahaan itu tetap selaras dengan lingkungan internalnya. Hal ini disebabkan karena dinamisnya faktor eksternal dan internal. Dalam evaluasi strategi ada tiga hal mendasar yang harus dilakukan yaitu:

1. Memantau faktor eksternal dan internal yang merupakan dasar penyusunan strategi
2. Mengukur kinerja
3. Mengambil tindakan korektif.

Evaluasi strategi diperlukan karena kesuksesan hari ini bukan jaminan kesuksesan besok sukses selalu menciptakan masalah baru dan berbeda, organisasi yang berpuas diri mengalami kematian. Perumusan strategi, implementasi, dan kegiatan evaluasi terjadi pada tiga tingkat hierarki dalam organisasi besar: unit bisnis korporasi, divisi atau strategis, dan fungsional.

Dengan membina komunikasi dan interaksi antara manajer dan karyawan lintas level hierarkis, manajemen strategis membantu fungsi perusahaan sebagai tim kompetitif. Disamping ukuran organisasi dan faktor external maupun internal diperlukan manajemen dengan berkeliling di seluruh sektor untuk evaluasi strategi efektif dan memilih yang terbaik dalam keputusan pemimpin.

Kesimpulan dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa Pemimpin harus mengawasi dan mengevaluasi untuk mengetahui bahwa strategi yang telah di rumuskan dan diimplementasikan berjalan dengan baik atau tidak berjalan dengan baik. Dalam berbagai organisasi evaluasi strategi hanya penilaian sederhana tentang seberapa baik kinerja organisasi. sangat tidak mungkin untuk menunjukkan bukti bahwa sebuah strategi telah optimal atau bahkan menjamin ia akan bekerja dengan baik, oleh karena itu Evaluasi perlu dilakukan dengan baik walaupun pada saat perumusan dan awal implementasi sudah dilakuakn dengan matang. Evaluasi strategi dibutuhkan oleh semua tipe dan ukuran organisasi evaluasi strategi sebaiknya mampu mempertahankan ekspektasi dan asumsi yang dibuat oleh manajemen memicu timbulnya penilaian terhadap tujuan dan nilai serta seharusnya stimulasi kreativitas dalam menghasilkan alternatif dan formulasi kriteria dari evaluasi. Disamping ukuran organisasi diperlukan manajemen dengan berkeliling di seluruh tingkat penting untuk evaluasi strategi efektif.

## **E. Konsep kepala Madrasah**

### **1. Pengertian Kepala Madrasah**

Kepala Madrasah adalah seseorang yang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.<sup>61</sup> Kepala diartikan sebagai seorang pemimpin, dan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal masyarakat. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan lembaga sekolah tersebut. Kepala Madrasah harus mampu melihat gambaran masa depan dalam menentukan kebijakan dan perencanaan kemajuan sekolah yang akan datang.

Kepala sekolah adalah pemimpin di sebuah lembaga pendidikan dengan memiliki berbagai kompetensi. Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Madrasah. Standar Kepala Madrasah dimaksud adalah sebagaimana tercantum pada lampiran peraturan menteri dimaksud, yang meliputi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Adapun standar kualifikasi dimaksud meliputi:<sup>62</sup>

- 1) Kualifikasi umum berisi: Pendidikan minimum sarjana (S-1) atau Diploma IV; Berusia setinggi-tingginya 56 tahun saat diangkat sebagai kepala sekolah; Pengalaman mengajar minimal 5 tahun menurut jenjang sekolahnya; Pangkat minimal III/c bagi PNS;

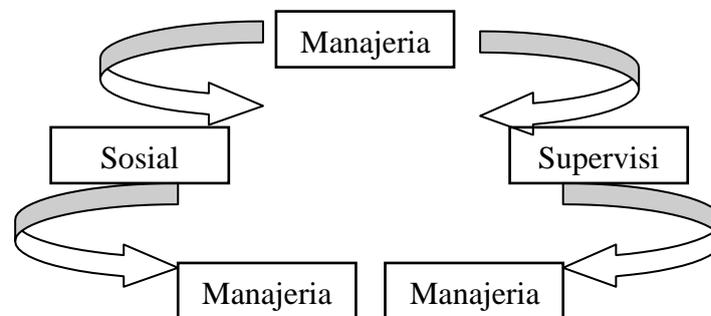
---

<sup>61</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hlm.201

<sup>62</sup> Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada. 2009, hlm..92.

- 2) Kualifikasi khusus diantaranya : Berstatus sebagai pendidik sesuai jenjang mana akan menjadi Kepala Madrasah, kalau kepala SMP berarti harus guru SMP; mempunyai sertifikat pendidik sebagai pendidik sesuai jenjangnya; mempunyai sertifikat Kepala Madrasah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Berikut gambar kompetensi Kepala Madrasah berdasarkan Permendiknas 13 tahun 2017 yaitu :<sup>63</sup>



**Gambar 2.1**  
**kompetensi Kepala Madrasah**

## 2. Peran Kepala Madrasah

Dalam pelaksanaannya sebagai kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan ekstra. Hal ini karena peran seorang pemimpin akan menentukan keberhasilan sebuah lembaga. Kepala Madrasah setidaknya memiliki fungsi sebagai educator, manajer, administrator, leader, innovator dan motivator.

<sup>63</sup> Kementerian Pendidikan Nasional ( Slide Player ), “ Kompetensi Kepala Sekolah “., <http://slideplayer.info/slide/3962066/>, diakses tanggal 10-11-2021 : 01.30

a. Kepala Madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala Madrasah sebagai edukator harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan menciptakan nuansa sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta mengembangkan model pembelajaran yang menarik. Dalam perannya Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistic bagi pendidik maupun staff.<sup>64</sup>

Dalam fungsi ini, Kepala Madrasah harus dapat memajukan empat macam nilai, yaitu: pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Upaya ini bisa berbentuk: mengikut sertakan pendidik dalam pelatihan-pelatihan, mencarikan beasiswa bagi para pendidik untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih memacu murid belajar secara sungguh-sungguh, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para pendidik untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.<sup>65</sup>

b. Kepala Madrasah sebagai manajer

Kepala Madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang berkaitan dengan pengelolaan pendidikan di sekolah. Pengelolaan manajerial Kepala Madrasah berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen meliputi

---

<sup>64</sup> Mulyasa, *Sebagai Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005. hlm.98

<sup>65</sup> A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014, hlm.

planning(perencanaan),*organizing* (pengorganisasian),*actuating* (penggerakan), *controlling*(pengontrolan).<sup>66</sup> Dengan adanya kepedulian terhadap *stakeholder* dan juga mampu melakukan pengelolaan yang baik terhadap sumberdaya yang ada disekolah, maka dalam proses pengelolaanya, Kepala Madrasahsebagai manajer akan dapat mendapatkan dukungan dari seluruh warga sekolah, sehingga proses manajemen yang dilakukan akan berjalan dengan efektif.

c. Kepala Madrasahsebagai administrator

Peran Kepala Madrasahdalam hal ini berkaitan dengan berbagai aktifitaspengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan,pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik Kepala Madrasahharusmemiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi personalia,mengelola administrasi keuangan dan kearsipan.Kepala Madrasahsebagai administrator harus memiliki berbagai keterampilansebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebihbaik, diantaranya keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia danketerampilan konseptual.<sup>67</sup> Dalam hal ini, Kepala Madrasahbiasanya dibantu oleh para wakil Kepala Madrasah untuk mengelola administrasi yang ada di sekolah. Hal tersebut dilakukan agar dalam proses administrasi bisa berjalan lebih optimal, walaupun dalam pelaksanaanya Kepala Madrasahsebagai administrator juga tetap harus bertanggung jawab dalam proses administrasi ini.

---

<sup>66</sup> Abdullah Munir. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media. 2008., hlm.16

<sup>67</sup>*Ibid.* hlm. 17

d. Kepala Madrasah sebagai supervisor

Supervisi adalah kegiatan yang mempunyai fungsi penilaian dengan jalan penelitian dan perbaikan. Fungsi supervise dalam pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperkuat pengalaman pendidik, menstimulasi situasi belajar mengajar, memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar. Kegiatan supervise dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan melibatkan pendidik sebagai supervise dan kepala sekolah sebagai supervisor. Supervisi penting dilakukan sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja. Hasil dari supervisi ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi sekolah agar dapat meningkatkan mutu lembaganya, dan juga dapat sebagai acuan perencanaan program ke depan.

e. Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi. Kepribadian kepala sekolah tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.<sup>68</sup> Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dari kemampuan memahami: kondisi tenaga kependidikan, karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan, menerima masukan, saran dan kritik. Pemahaman

---

<sup>68</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005, hlm. 115

terhadap visi dan misi sekolah tercermin dalam kemampuan untuk: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan mewujudkan dalam program. Sedangkan kemampuan berkomunikasi tercermin dalam: komunikasi lisan dan tulisan.<sup>69</sup>

f. Kepala Madrasah sebagai inovator

Kepala Madrasah dalam melaksanakan fungsinya sebagai inovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala Madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin akan menentukan tujuan sekolah yang baik dan terukur dalam manajemen dalam keputusan yang baik. Dalam Al-Quran dan Al-Hadis banyak membahas tentang kepemimpinan seperti pada surat Al-An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

<sup>69</sup>A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014., hlm.

*Artinya: dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pemimpin tidak hanya terfokus pada pemimpin yang mempunyai jabatan. Islam secara universal mengungkapkan bahwa kepemimpinan lebih spesifik kepada setiap manusia, yakni setiap manusia yang terlahir sesungguhnya adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Dan setiap pertanggung jawaban pada apa yang dipimpinnya lebih utama pertanggungjawaban kepada Allah SWT.

## **F. Konsep prestasi akademik dan Non Akademik**

### **1. Pengertian prestasi Akademik**

#### **a. Definisi Prestasi**

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun secara kelompok.<sup>70</sup> Prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang tidak melakukan kegiatan dalam kenyataan, untuk mendapatkan prestasi tidak semudah yang dibayangkan, tetapi penuh perjuangan dengan berbagai tantangan yang harus dihadapi untuk mencapainya. Sedangkan menurut WJS, Poerwadarminta berpendapat bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya), sedangkan menurut

---

<sup>70</sup> Sayiful Bahri Djamarah, . *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional. 2012, hlm.9.

Mas'ud Hasan Abdul Qohar bahwa prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Dari beberapa pengertian prestasi yang dikemukakan para ahli di atas, jelas terlihat perbedaan pada kata-kata tertentu sebagai penekanan, namun intinya sama yakni hasil yang dicapai, dari suatu kegiatan. Untuk itu dapat difahami, bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja, baik secara individual maupun kelompok dalam bidang kegiatan tertentu.

Indikator mutu pendidikan terletak pada prestasi pendidikan atau mutu lulusanya, sehingga mutu pendidikan tidak akan tercapai tanpa performansi peserta didik yang produktif dan prestasi karena peserta didik merupakan salah satu pendidikan. Sedangkan upaya yang bisa dilakukan dalam ranah meningkatkan prestasi peserta didik adalah:<sup>71</sup>

1) Mengefektifkan siswa

Mengefektifkan siswa ini dilakukan dengan cara misalnya mengabsen siswa setiap kali akan memulai dan mengakhiri pelajaran berlangsung untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti siswa meninggalkan sekolah sebelum pelajaran selesai.

2) Memberi bimbingan

Banyak siswa yang tidak mengetahui cara belajar yang efektif dan efisien, sehingga tidak mendapat nilai yang baik dalam pelajarannya.

Maka dalam mengusahakan agar siswa mempunyai keterampilan

---

<sup>71</sup> Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Teknologi dan Kejuruan* Jakarta: Rajawali 1999., hlm.81

belajar yang baik perlu sekiranya pendidik member petunjuk tentang cara belajar.

3) Pemberian tugas pada peserta didik.

Untuk meningkatkan kualitas pada peserta didik pemberian tugas perlu diberikan karena hal ini akan dapat merangsang belajar peserta didik .

4) Membentuk kelompok belajar Belajar secara kelompok akan dapat membantu peserta didik mudah untuk bertukar pikiran untuk memecahkan problem belajar yang mereka hadapi. Belajar kelompok mampu melatih peserta didik untuk hidup bermasyarakat antara satu dan yang lain.

Prestasi akademik adalah hasil belajar evaluasi dari suatu proses yang biasanya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif (angka) yang khusus dipersiapkan untuk proses evaluasi, misalnya nilai pelajaran, mata kuliah, nilai ujian dan lain sebagainya. Dan dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik adalah besarnya penguasaan bahan pelajaran yang telah dicapai peserta didik diwujudkan berupa nilai.

#### **b. Faktor prestasi akademik**

Adapun faktor-faktor dari prestasi akademik menurut Kalat adalah faktor internal yang terdiri dari faktor fisik dan psikologis, dan faktor eksternal yang terdiri dari faktor fisik dan faktor sosial. Faktor internal fisik merupakan panca indera dan kondisi fisik secara umum. Faktor internal

psikologis seperti minat, bakat, motivasi dan kecerdasan. Dalam faktor eksternal fisik dapat berupa kondisi tempat belajar dan saran prasarana, sedangkan faktor eksternal sosial seperti dukungan sosial keluarga dan teman.<sup>72</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi belajar banyak jenisnya. Akan tetapi secara umum faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua kategori saja, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.<sup>73</sup> Secara garis besar faktor –faktor yang mempengaruhi prestasi akademik peserta didik dapat digolongkan menjadi dua bagian :

#### 1. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam diri peserta didik yang dapat mempengaruhi prestasi akademik dan faktor ini dapat dibedakan menjadi dua bagian :

##### a. Faktor Fisiologis

Dalam hal ini faktor fisiologis yang dimaksud adalah faktor yang berhubungan dengan kesehatan dan panca indra.

##### b. Faktor Psikologis

faktor psikologis mencakup bakat, minat, inteleginsi, motivasi, dan kemampuan kognitif.

#### 2. Faktor eksternal

---

<sup>72</sup> Nur Maizar Siregar, *Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia*, Jurnal Diversita, Vol. 3 No. 1 Juni, 2017 hlm 41.

<sup>73</sup> Slameto, *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1995), hlm 54

Selain faktor-faktor yang ada dalam diri peserta didik faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi akademik adalah faktor dari luar antara lain :

a. Faktor lingkungan keluarga

Yang termasuk faktor lingkungan keluarga yaitu, ekonomi socialkeluarga, pendidikan orang tua, perhatian orang tua terhadap anaknya,

b. Faktor lingkungan sekolah

Yang termasuk faktor lingkungan sekolah yaitu, sarana prasarana, kompetensi pendidik, kurikulum dan metode mengajar.<sup>74</sup>

**c. Pengukuran Hasil Belajar**

Hasil belajar dapat dibedakan menjadi tiga ranah, yaitu ranah kognitif, efektif, dan psikomotor ranah kognitif mencakup hasil belajar yang berhubungan dengan ingatan, pengetahuan dan kemampuan intelektual. Rana efektif belajar yang berhubungan dengan sikap nilai-nilai, perasaan dan minat sedangkan Ranah psimotor mencapai hasil belajar yang fisik atau yang Ditunjang oleh kemampuan psikis. Untuk mengukur Ranah keberhasilan proses belajar baik itu yang dilakukan oleh pendidik sebagai pendidik petugas dalam mengevaluasi ranah keberhasilan tersebut, ataupun peserta didik sebagai objek yang diukur secara tepat dan dapat dipercaya. Dalam hal ini kita memerlukan informasi yang didukung oleh data yang objektif dan memadai dengan indikator-indikator perubahan-perubahan dan pribadi peserta didik hasil belajar dan mengajar perlu

---

<sup>74</sup> Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* Jakarta : 2010, hlm 26

dievaluasi dengan maksud untuk mengetahui bagaimana hasil kerja dari pengajar ataupun yang diajar dan dalam rangka usaha mempertinggi prestasi selanjutnya.

Menurut Oemar Hamalik mengemukakan sebagai berikut:“ Pengukuran adalah suatu usaha untuk mengetahui beberapa banyak hal-hal yang telah dimiliki oleh murid-murid dari apa yang telah diajarkan kepadanya, tugas pengukuran hasil berhenti sampai mengetahui beberapa banyak pengetahuan yang telah dimiliki murid dengan tidak perlu memperhatikan daripada banyaknya pengetahuan yang dimilikinya itu. Sedangkan penilaian meliputi semua aspek batas belajar.<sup>75</sup>

Sistem penilaian prestasi sangat penting diterapkan pada semua bidang studi, mengenai pengukuran keberhasilan belajar atau tingkat pencapaian tujuan belajar secara umum, telah dianalisis oleh para ahli, antara lain Moh, Surya yang memberikan batasan sebagai berikut: " secara statistik seseorang dikatakan berhasil jika dapat menguasai sekurang-kurangnya 60% tujuan yang harus dicapai. Berdasarkan tujuan tersebut maka anak-anak yang tidak dapat menguasai sekurang kurangnya 60% diperkirakan mengalami kesulitan belajar. Teknik yang dapat digunakan ialah dengan menganalisa prestasi belajar anak anak dalam bentuk nilai hasil belajar."

## **2. Ruang Lingkup Prestasi Akademik**

Dalam usaha meningkatkan Prestasi belajar peserta didik ruang lingkup yang harus dijadikan patokan untuk meningkatkan prestasi belajar:

---

<sup>75</sup>Oemar Hamalik. *Mengajar, AZAS, Metode Teknik*, Bandung : Pustaka Mariana, 1984 hlm 111

### **a. Meningkatkan mutu tenaga kerja**

Meningkatkan mutu tenaga kerja menjadi pendidik bukanlah hal yang mudah, karena ia dituntut memahami sesuatu yang berkaitan dengan tugas profesinya yakni mendidik dan mengajar, oleh karena itu para pendidik harus meningkatkan ilmu pengetahuan baik ilmu keguruan maupun lainnya. Yang dapat menunjang profesi sebagai guru. Ketika dengan kata lain seorang pendidik hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya agar pengetahuannya cukup matang dan dapat dipertanggungjawabkan. Ada 2 fungsi latihan untuk meningkatkan profesi pendidik yaitu:

- 1) Mendidik *pre-service*, Dimaksudkan pemegang jabatan yang diperintahkan bagi lulusan berbagai pendidikan yang bersangkutan
- 2) Latihan *in-service* program ini diadakan untuk meningkatkan keterampilan yang ada atau menggambarkan kemampuan baru agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang sedang dihadapinya secara lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian jelas bahwa pendidikan pre service adalah pendidikan yang diperoleh oleh seorang pendidik sebelum ia menjabat sebagai pendidik ketika sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh pendidik setelah ia menjabat sebagai pendidik sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi seorang pendidik juga harus mengimbangi pengetahuannya, baik di dalam bidang perguruan maupun dalam bidang lain. Jadi dari usaha itu sudah banyak sekali yang dilakukan tujuan utama adalah agar anak didik yang ada dalam suatu

lembaga itu bisa memperoleh prestasi yang sebaik-baiknya. dan bukan untuk meningkatkan prestasi saja tetapi juga untuk mencapai pendidikan yang setinggi-tingginya.

### **b. Motivasi Belajar**

Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Motivasi Bagi pelajar dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar selain itu, motivasi bagi peserta didik dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dalam mencapai prestasi seseorang melakukan sesuatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik dengan kata lain bahwa dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang Belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi Seorang peserta didik akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajar.<sup>76</sup>

### **c. Pemenuhan sarana belajar Peserta Didik**

Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan pendidik dalam usahanya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Sarana pendidikan meliputi: ruangan dan Peralatan kegiatan belajar serta media pendidikan. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan

---

<sup>76</sup> Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rajawali, 1986, hlm 85

komunikasi, dimana terdapat pertukaran atau penyampaian pesan komunikasi kepada peserta didik.<sup>77</sup> Sarana pendidikan dipandang dan mampu membantu kearah positif dan berhasil dalam kegiatan komunikasi pendidikan tersebut, yang pada hakikatnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik baik non akademik maupun akademik.<sup>78</sup>

### 3. Prestasi Non Akademik

#### a. Pengertian Non Akademik

Menurut Badrudin, menjelaskan bahwa kegiatan ekstrakurikuler merupakan wadah yang disediakan oleh satuan pendidikan untuk menyalurkan minat, bakat, hobi, kepribadian, dan kreativitas peserta didik yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mendeteksi talenta peserta didik.<sup>79</sup>

Menurut Hadari Nawawi memberikan penjelasan tentang kegiatan non akademik terdiri dari pramuka, olahraga dan kesenian, kebersihan dan keamanan, majalah sekolah, kantin, serta usaha kesehatan sekolah.<sup>80</sup> Dari berbagai pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan non akademik dapat dikatakan sebagai pelajaran ekstrakurikuler yang menjadi identitas suatu madrasah. Hal ini dikarenakan dalam menyediakan jenis kegiatan tentunya ada

---

<sup>77</sup> B. Suryobroto, *Beberapa Aspek Dasar-dasar Kependidikan*, Jakarta Bima Aksara, 1983, hlm. 29

<sup>78</sup> Arinda Firdianti, M.Pd.I. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Penerbit Gre Publishing. 2012, hlm.61

<sup>79</sup> Taquiuddin dalam Badrudin. *Manajemen Peserta Didik*, Jakarta: Indeks, 2014, hlm. 143

<sup>80</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1985, hlm. 177-178

penyesuaian dengan visi dan misi serta kondisi madrasah, terutama dengan sarana dan prasarana yang tersedia di madrasah, dengan demikian setiap madrasah akan mempunyai jenis kegiatan ekstrakurikuler yang berbeda-beda yang menjadi ciri khas suatu lembaga.

#### **b. Kegiatan Ekstrakurikuler**

Dalam Permendikbud nomor 26 tahun 2014, dijelaskan bahwa kegiatan ekstrakurikuler pada satuan pendidikan dikembangkan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut.<sup>81</sup>

- a. Partisipasi aktif yaitu kegiatan ekstrakurikuler menurut keikutsertaan peserta didik secara penuh sesuai dengan minat dan pilihan masing-masing.
- b. Menyenangkan yaitu kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan dalam suasana yang menyenangkan dan menggembirakan bagi peserta didik.

Dari prinsip kegiatan ekstrakurikuler yaitu partisipasi aktif peserta didik, sesuai dengan bakat, pilihan secara sukarela siswa, menyenangkan dan menggembirakan dan dapat memberikan manfaat bagi sosial dan lingkungan.

#### **4. Ruang Lingkup Prestasi Non Akademik**

Kegiatan non akademik merupakan kegiatan yang dilaksanakan di luar ketentuan yang telah ada dalam kurikulum dan digunakan sebagai wadah

---

<sup>81</sup> Permendikbud nomor 26 tahun 2014

bagi kegiatan peserta didik di luar jam pelajaran kurikuler. Dengan adanya kegiatan non akademik ini peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya melalui berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler. Ekstrakurikuler adalah kegiatan yang dilakukan peserta didik sekolah atau universitas di luar struktur program yang pada umumnya merupakan kegiatan pilihan. Kegiatan-kegiatan ini ada pada setiap jenjang pendidikan dari sekolah dasar sampai dengan universitas. Kegiatan ekstrakurikuler ini terbentuk berdasarkan bakat dan minat peserta didik sehingga peserta didik dapat mengembangkan potensi yang tersimpan dalam diri mereka secara optimal. Kegiatan ini dilakukan secara swadaya oleh pihak sekolah maupun peserta didik itu sendiri untuk merintis kegiatan diluar jam. Kegiatan ekstrakurikuler ini bertujuan agar peserta didik dapat memperkaya dan memperluas diri. Memperluas diri ini dapat dilakukan dengan memperluas wawasan pengetahuan dan mendorong sikap atau nilai-nilai. Dari kegiatan ekstrakurikuler ini bertujuan agar peserta didik dapat memperkaya dan memperluas diri.<sup>82</sup>

Dalam usaha meningkatkan Prestasi belajar peserta didikada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi non akademik peserta didik:

a. Faktor intern

1) Minat

Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Kegiatan yang diminati seseorang akan diperhatikan terus-menerus yang disertai dengan rasa senang. Jadi berbeda dengan perhatian, karena perhatian sifatnya hanya

---

<sup>82</sup> B. Suryono Subroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah...*, 2011, hlm. 287.

sementara dan belum tentu diikuti dengan perasaan senang. Sedangkan minat dengan perasaan senang dan dari situ diperoleh kepuasan.

## 2) Harapan tertentu

Setiap peserta didik memiliki harapan yang ingin dicapai baik prestasi, kepribadian, rekreasi, dan kesehatan. Semua ini perlu ditanamkan pada peserta didik dengan cara memberikan semangat terhadap peserta didik agar selalu mengembangkan potensi dirinya dengan kegiatan ekstrakurikuler.

## 3) Prestasi

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai setelah melakukan suatu kegiatan atau perlombaan. Prestasi ini biasa berupa penghargaan, piala dan ranking. Semua prestasi ini tidak terlepas dari intelegensi peserta didik, walaupun begitu peserta didik yang mempunyai intelegensi tinggi belum pasti berhasil dalam belajarnya.

## 4) Rekreasi

Rekreasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran jasmani maupun rohani, hal ini adalah suatu aktifitas seseorang diluar pekerjaannya. Dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler, peserta didik dapat diajarkan berbagai kegiatan yang positif sehingga kemampuan individu dapat dibangun dan ditingkatkan kembali.

## 5) Kesehatan

Apabila tubuh kita dalam keadaan yang sehat maka dalam aktivitas keseharian tidak mendapat masalah. Oleh karena itu kesehatan sangat

berpengaruh terhadap proses aktivitas belajar peserta didik. Kesehatan sangat berperan dalam kualitas gerak dan aktivitas dalam kegiatan.

#### b. Faktor intern

##### 1) Lingkungan

Lingkungan merupakan semua yang ada di luar individu yang meliputi fisik dan masyarakat. Masyarakat juga sangat berpengaruh dalam belajar peserta didik. Pengaruh itu terjadi karena keberadaan peserta didik dalam masyarakat. Misalnya kegiatan peserta didik dalam masyarakat, kegiatan peserta didik dalam masyarakat dapat menguntungkan terhadap perkembangan kepribadiannya. Tetapi jika peserta didik tersebut terlalu banyak mengambil kegiatan didalam masyarakat maka kegiatan sekolahnya akan terganggu.

##### 2) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan alat dan fasilitas yang sangat penting untuk mendukung terciptanya kualitas kegiatan ekstrakurikuler. Apabila sarana dan prasarana sudah memenuhi maka latihan dapat berjalan efektif dan efisien. Alat pelajaran erat hubungannya dengan cara belajar peserta didik, karena alat pelajaran yang dipakai oleh pendidik pendamping pada waktu melakukan kegiatan pembelajaran dipakai pula oleh peserta didik untuk menerima bahan yang diajarkan itu.

##### 3) Keluarga

Keluarga merupakan pihak yang masih ada hubungan darah dan keturunan. Misalnya cara orang tua mendidik, mendidik anak dengan cara memanjakan adalah cara mendidik yang tidak baik. Orang tua yang terlalu kasihan terhadap anaknya tak sampai hati untuk memaksa anaknya belajar, bahkan membiarkan saja anaknya untuk tidak belajar dengan alasan segan adalah tindakan orang tua yang tidak benar, karena jika akan dibiarkan berlarut-larut anak akan menjadi nakal dan nantinya akan terbawa di lingkungan sekolah.

### **G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini anatar lain:

1. Ari Prayoga dan irawan melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Budaya Akademik Madrasah Muallimin". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Madrasah Muallimin Darussalam Sumedang pada pengembangan budaya akademik yang berorientasi pada kebijakan pendidikan di Indonesia serta Pendidikan Islam. Pengembangan dilakukan terhadap lembaga, pendidik serta peserta didik. Pengembangan berlandaskan pada sosiokultur, lingkungan internal dan eksternal serta kebijakan yang berlaku. Budaya organisasi di tingkat satuan pendidikan Madrasah Muallimin Darussalam Sumedang yang di implementasikan ini, seyogyanya dapat menjadi pedoman setiap aksi kegiatan akademik maupun non akademik dalam mengambil tindakan, langkah-langkah dan keputusan-keputusan strategis demi kemajuan madrasah. Dari hasil penelitian ini

perbedaan penelitian Ari Prayoga dan irawan dengan peneliti memiliki perbedaan dari segi budaya dalam pengembangan pendidikan akademik, sedangkan metode penelitian yang peneliti kembangkan berfokus pada strategi perkembangan prestasi akademik dan non akademik yang memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi akademik peserta didik dalam prestasi di bidang akademik pada MAN 1 Bandar Lampung. Sedangkan persamaan pada peneliti dengan Ari Prayoga dan irawan memiliki kesamaan dalam pengembangan manajemen strategi dalam bidang akademik.<sup>83</sup>

2. Ramelan melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidikan Di MTs Negeri Model Purwokerto“. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, hasil penelitian ini berupa *Pertama*, formulasi manajemen strategi yang digunakan MTs Negeri Model Purwokerto, dilakukan dengan menyusun visi, misi, dan tujuan madrasah yang dibuat oleh tim perumusan Rencana Kerja Madrasah (RKM). *Kedua*, konsep meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTs Negeri Model Purwokerto diawali dengan rekrutmen, dilanjutkan dengan analisis kemampuan calon yang diwujudkan dalam bentuk tes. *Ketiga*, implementasi strategi yang dilakukan MTs Negeri Model Purwokerto dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik ada dua yaitu perekrutan yang dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan yang menggunakan seleksi ketat tanpa unsur Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), agar mendapatkan calon pendidik yang berkompentensi dan berkomitmen tinggi. *Keempat*, Evaluasi dan pengawasan strategi yang

---

<sup>83</sup> Ari Prayoga dan irawan "Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Budaya Akademik Madrasah Muallimin". Jurnal Penelitian Vol.3 No.1 Januari 2020

dilakukan MTs Negeri Model Purwokerto dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik ada dua macam, yaitu supervisi perorangan yang dilakukan oleh kepala lembaga pendidikan, waka kurikulum, pendidik senior dalam satu rumpun pelajaran, dan penilik. Sedangkan supervisi kelompok dengan mengadakan rapat koordinasi dengan pendidik satu rumpun mata pelajaran; rapat koordinasi mingguan dan bulanan; dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) madrasah (internal). Perbedaan pada peneliti Ramelan adalah membahas tentang strategi mutu sedangkan pada penelitian ini membahas tentang manajemen strategi prestasi akademik dan non akademik, sedangkan persamaan pada penelitian ini terdapat persamaan tentang rumusan manajemen strategi.<sup>84</sup>

3. Jamaluddin Iskandar melakukan penelitian dengan judul "Penerapan manajemen strategi Dalam meningkatkan mutu madrasah" hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen strategik merupakan meningkatkan kualitas pendidikan yang sudah lama diterapkan demi tercapainya suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, yang berlandaskan pada UU telah ditentukan. Penerapan manajemen stratejik meliputi analisis internal eksternal, dan sampai pada tahap evaluasi stratejik untuk mengetahui sejauh mana hasil yang telah dicapai. Di samping itu, harus ditopang dengan berbagai hal di antaranya adalah fasilitas yang memadai, dukungan masyarakat dan pemerintah sekitar. Meningkatkan Mutu Pendidikan meliputi proses dan hasil pendidikan yang saling mempengaruhi. Dalam mengukur suatu mutu pendidikan tertentu sekiranya dapat diketahui dengan

---

<sup>84</sup> Ramelan "Manajemen Starategi Peningkatan Mutu Tenaga Pendidikan Di MTs Negeri Model Purwokerto". Jurnal Penelitian JPA, Vol.20, Juli - Desember 2019

melihat berbagai hal, di antaranya adalah proses pembelajaran yang maksimal, fasilitas yang memadai, guru yang professional dengan berbagai kemampuan yang dimiliki, sampai pada dukungan dari berbagai pihak.<sup>85</sup>

4. Ali Mashar melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Strategik Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan" hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan strategi meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang dilakukan oleh MAN I dan MAN 3 Tulungagung dengan melakukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah menyangkut kebutuhan fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sekolah meningkatkan profesionalisme semua stafnya sehingga mampu mengerjakan semua tugas dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan pengawasan meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan MAN I dan MAN 3 Tulungagung dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan program pendidik, dan program sekolah dilakukan secara terjadwal dalam satu semester, setiap evaluasi didukung dengan data-data yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, sebagai acuan dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan yang akan datang.<sup>86</sup>

5. Moh. Amin melakukan penelitian dengan judul "Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Madrasah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Madrasah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang" hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen strategik yang efektif dan sangat efektif menunjukkan bahwa

---

<sup>85</sup> Jamaluddin Iskandar "Penerapan manajemen strategi Dalam peningkatan mutu madrasah", Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2, Desember 2017

<sup>86</sup> Ali Mashar "Manajemen Strategik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan". Jurnal Penelitian Vol. 4, No. 1, Juni 2019 M/1440 H

kepalasekolah telah berhasil melakukan pemindaian terhadap lingkungan dengan melakukan analisisSWOT. Menyusun formulasi strategi dengan menetapkan visi, misi serta tujuan,mengembangkan strategi serta menentukan kebijakan organisasi sekolah. Mengimplemnetasistrategi dengan membuat dan melaksanakan program, menyedaiakan dan menggunakananggaran, serta menetapkan standar prosedur operasional. Serta melakukan evaluasi danpengawasan dengan.Saat ini sangat diperlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan untukmengarahkan, menggerakkan, memotivasi dan mengendalikan juga mengawasi segalakebutuhan lembaga pendidikan sekolah.<sup>87</sup>

6. Putri Lusitasari melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Smp Negeri 1 Krian Sidoarjo” hasil penelitian menunjukkan.

1. Penyusunan renstra sekolah di SMP Negeri 1 Krian Sidoarjo dilakukan untuk mengembangkan visi dan misi sekolah.
2. Program yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Krian Sidoarjo terbagi menjadi beberapa macam program.
3. Evaluasi terhadap hasil strategi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Krian Sidoarjo terbagi menjadi beberapa bagian yaitu pelaksanaan strategi berjalan dengan lancar dan tertib.

---

<sup>87</sup>Moh. Amin. "Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang", Jurnal Penelitian Volume 2. No. 02, Juli \_ Desember 2016

4. Prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Krian Sidoarjo. Kepala Sekolah mendukung kegiatan- kegiatan lomba baik akademik maupun non akademik baik tingkat daerah, Kabupaten maupun provinsi.
  
6. Dalam *jurnal el Tarbawi*, Afidatun Khasanah menuliskan kesimpulan bahwa pemasaran jasa di era global ini merupakan sebuah strategi peningkatan mutu pendidikan. Pada era krisis moral seperti saat ini diperlukan sekolah-sekolah berkualitas dan kualitas tersebut salah satunya dapat diwujudkan melalui pemasaran jasa pendidikan. Langkah-langkah pemasaran jasa pendidikan pertama identifikasi, segmen pasar, diferensiasi produk, dan pelayanan sekolah.<sup>88</sup>
  
7. Augie David Manuputty, dalam jurnal *Intelligen Information Management* Vol. 5 No. 6, menuliskan bahwa Sistem informasi dan teknologi informasi (SI /TI) memainkan peran penting dalam mendukung organisasi untuk melakukan proses bisnisnya. Proses perencanaan/TI belum dilakukan di semua unit bisnis dan UKSW tidak memiliki Sistem Informasi Eksekutif yang dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. Proses perencanaan strategis sistem informasi dan teknologi informasi menggunakan Kerangka Arsitektur Group Terbuka (TOGAF) telah menyusun beberapa metode perencanaan strategis. Hasil yang diperoleh oleh studi tentang kebutuhan SI/TI dalam portofolio aplikasi pembangkit UKSW akan diimplementasikan di institusi.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Cecep Alba, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi," Jurnal Sosioteknologi, Desember 2011.

<sup>89</sup> A. Manuputty dan A. Wijaya, *Information System/Information Technology Strategic Planning in Order Information Technology Development Strategy Using TOGAF (The Open Group Architecture*

8. Juan Castro dkk, dalam jurnal *sains dan manajemen* menuliskan bahwa sumbu strategi Universitas adalah dengan menerapkan manajemen strategis dan setelah dianalisis disebutkan ada enam elemen strategi universitas yakni universitas dikelola dengan manajemen, pengajaran, kemajuan siswa, dukungan, penelitian dan transendensi sosial universitas. Enam aspek ini sangat mendukung sebuah universitas yang menerapkan manajemen strategis.<sup>90</sup>
9. Dalam temuan disertasinya, Anwar mengatakan kendala implementasi manajemen strategis karena kuatnya pengaruh sponsor atau yayasan telah melahirkan sentralisasi, dimana manajemen puncak mempertahankan wewenangnya sehingga manajer tingkat bawah tidak dapat mengambil tindakan. Kondisi ini menghambat ruang gerak inovasi dan kreativitas yang dilakukan oleh bawahan dan para dosen. Hal ini ditunjukkan dengan sejumlah dosen mengajar tidak sesuai kualifikasinya, penempatan karyawan tidak memperhatikan profesionalisme, kompetensi dan kapabilitas.<sup>91</sup>
10. Dalam *jurnal el Tarbawi*, Afidatun Khasanah menuliskan kesimpulan bahwa pemasaran jasa di era global ini merupakan sebuah strategi peningkatan mutu pendidikan. Pada era krisis moral seperti saat ini diperlukan sekolah-sekolah berkualitas dan kualitas tersebut salah satunya dapat diwujudkan melalui pemasaran jasa pendidikan. Langkah-langkah

---

*Framework) Methodology in Achieving World Class University in Satya Wacana Christian University," Intelligent Information Management, Vol. 5 No. 6, 2013, pp. 175-181 doi: 10.4236/iim.2013.56019.*

<sup>90</sup> Juan Castro, dkk, "Strategies: A Model of University Management," *Journal of service science and management* vol 10 no 2, April 2017, <https://www.scirp.org/journal/journalarticles.aspx?journalid=28>.

<sup>91</sup> Anwar Q, *Manajemen Strategik Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Studi Kasus Tentang pengembangan dosen melalui kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka* (UPI Bandung, 2003).

pemasaran jasa pendidikan pertama identifikasi, segmen pasar, diferensiasi produk, dan pelayanan sekolah.<sup>92</sup>

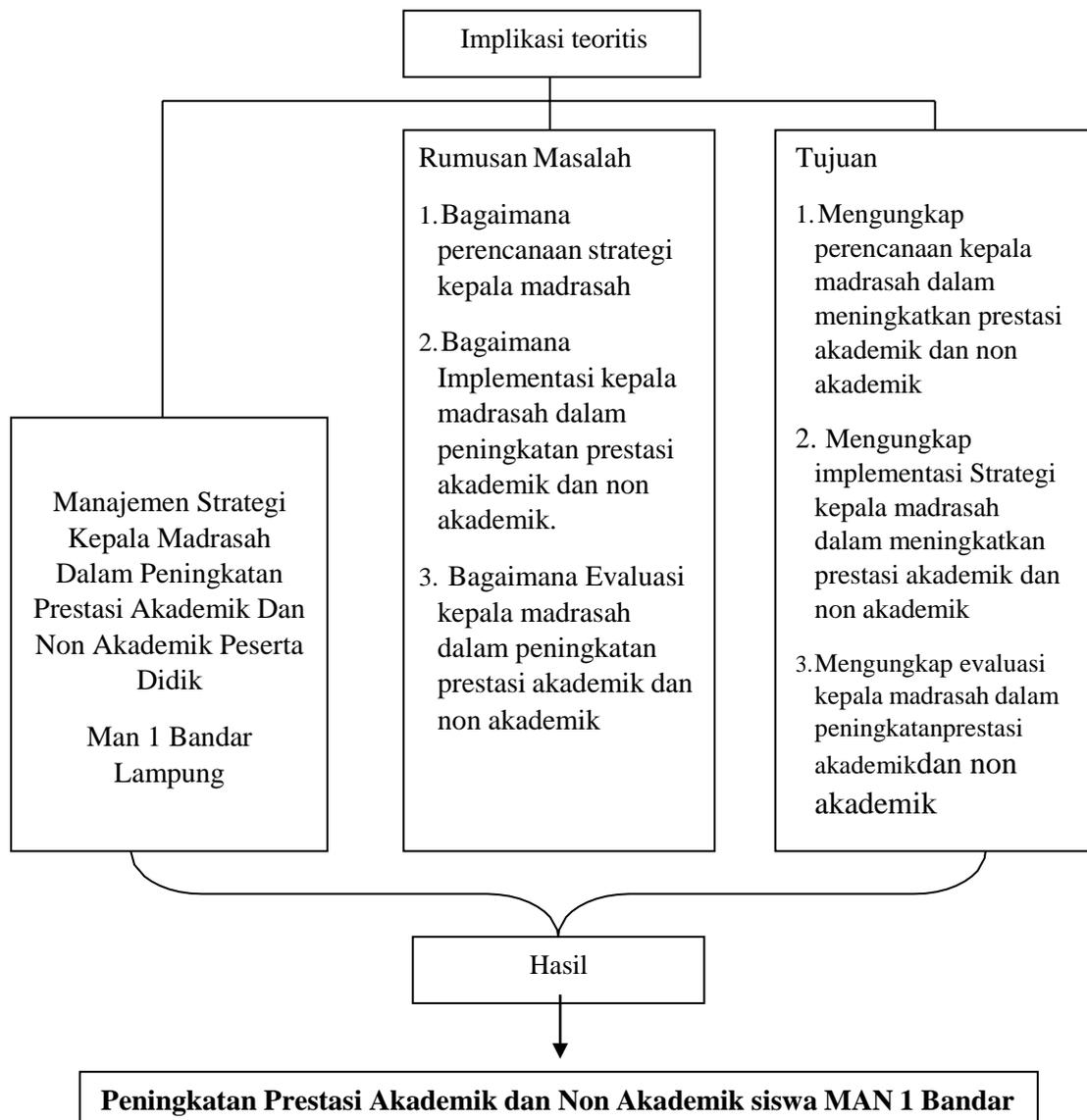
Berdasarkan uraian temuan penelitian dan teori yang ada terkait dengan Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Peserta Didik Man 1 Bandar Lampung sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil yang dicapai oleh peserta didik.<sup>93</sup> Perbedaan peneliti terdahulu dan sekarang berfokus pada bidang prestasi, dalam prestasi dapat meningkatkan minat masyarakat atas kepercayaan atas didikan terbaik agar murid murid dapat berprestasi dibidang yang di minati. Dalam pembentukan karakter dan meningkatkan prestasi non akademik, perlu yang di lakukan peran-peran manajemen kesiswaan dalam mengelola setiap lembaga haruslah dengan semaksimal mungkin, agar berdampak positif bagi lembaga pendidikannya dan tentunya juga akan menjadi efektif sesuai dengan apa yang diinginkan. Peran manajemen kesiswaan disini sangatlah urgen, karena semakin memaksimalkan upaya-upaya yang dilakukan semakin efektif dan efisien pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

---

<sup>92</sup> Afidatun Khasanah, "Pemasaran jasa pendidikan sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan di SD Alam Batu Raden," *Jurnal El Tarbawi*, 3 (2015).

<sup>93</sup> Putri Lusitasari. strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Smp Negeri 1 Krian Sidoarjo. *Jurnal provided by Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*.

## H. Kerangka Berpikir



### 2.1 Kerangka Berpikir

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2008.
- alياهو negeri provinsi dki jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 20, Nomor 2, Juni 2014.
- Ali Imron. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, ( Jakarta : Bumi Aksara, Cet Ke-1.2013.
- Al-Quran Terjemahan. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.2015.
- Arinda Firdianti, M.Pd.I. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Penerbit Gre Publishing. 2016
- Aufa, “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’arif Bantul Yogyakarta*” ( Yogyakarta : Tesis UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- B. Suryobroto. *Beberapa Aspek Dasar-dasar Kependidikan.*, Jakarta Bima Aksara.1983.
- B. Suryono Subroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. 2014.
- Darwyan Syah, kontribusi kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kinerja mengajar guru, dan kultur belajar terhadap peningkatan prestasi madrasah.2013.

- Dirjo Ardiansyah, Mujakir, Akhmad Reza Fathan. *Manajer Sekolah (MBS) SMA. Manajemen Berbasis Sekolah* diterbitkan oleh Direktorat Pembinaan SMA. 2014.
- Ernie Tisnawati. Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.2009.
- John Suprihanto. *Manajemen*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press. 2014.
- Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol.17 No.1 Tahun 2017Kementrian Pendidikan Nasional ( Slide Player ), “ Kompetensi Kepala Sekolah “., <http://slideplayer.info/slide/3962066/>, diakses tanggal 10 11-2021 : 01.30.
- Khoeriyah. *Memahami Metodologi Studi Islam*.Yogyakarta: Teras.2013.
- M. Bukhari, DKK. *Azas-Azas Manajemen*, Yogyakarta:Aditya Media.,2005.
- Mukhtar dan Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada., 2009.
- Mulyasa. *Sebagai Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.2005.
- Mulyasa. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2012.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda karya.2006.
- Nur Maizar Siregar, *Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia*, Jurnal Diversita, Vol. 3 No. 1 (Juni,2017)

- Oemar Hamalik , *Mengajar, AZAS, Metode Teknik*, Bandung : Pustaka Mariana.1984.
- Permendikbud nomor 26 tahun 2014.
- Prof. Sedarmayanti, M.Pd., APU. *Manajemen Strategi.*, Diterbitkan oleh PT Refika Aditama., 2014.
- R. Wayne dan Premeaux, Shane R. *Management: Concepts, Practices, and Skills*. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.1995.
- Saiful Sagala. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.2009.
- Sardiman A.M.. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali.1986.
- Sayiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru* (Surabaya: Usaha Nasional, 2012.
- Slameto. *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.*, Jakarta : PT Rineka Cipta.1995.
- Soetomo dan Sumanto. *Pengantar Operasional Administrasi Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional.1982.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suharsimi Arikunto. *Organisasi dan Teknologi dan Kejuruan* Jakarta:Rajawali.1999.
- Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* Jakarta Salemba., 2010.

Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain Tahun. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta. 2002

Taqiuddin dalam Badrudin. *Manajemen Peserta Didik*, Jakarta: Indeks

Terry. G.R. *Principles of Management*. Illions: Richard D. Irwin Inc, 19

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. 2009.

Winardi. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Madju. 1990.

Zaenal Musthofa “ *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMP Pondok Modern selamat* “ (Semarang : Thesis IAIN Wali Songo, 2009).

Moh. Amin. "Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang", Jurnal Penelitian Volume 2. No. 02

ecep Alba, “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi,” Jurnal Sosioteknologi.

A. Manuputty dan A. Wijaya, *Information System/Information Technology Strategic Planning in Order Information Technology Development Strategy Using TOGAF (The Open Group Architecture Framework) Methodology in Achieving World Class University in Satya Wacana Christian University,* " *Intelligent Information Management*, Vol. 5 No. 6, 2013, pp. 175-181 doi: 10.4236/iim.2013.56019.

Juan Castro, dkk, “Strategies: A Model of University Management,” *Journal of service science and management* vol 10 no 2. <https://www.scirp.org/journal/journalarticles.aspx?journalid=28>.

