

**MANAJEMEN STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MIN 4
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memproleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

Doni Afrizal

1711030090

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Septuri, M. Ag

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022**

ABSTRAK

Manajemen strategi kepala madrasah merupakan sebuah strategi yang dibuat oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas guru dan menjadikan guru sebagai pendidik yang profesional. Dimana dalam penelitian ini penulis memilih lembaga di MIN 4 Bandar Lampung sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Dengan rumusan masalah diantaranya sebagai berikut : perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, dan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Metode penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, dimana pengumpulan datanya menggunakan penulis dapatkan dari hasil wawancara dan dokumentasi sebagai pendukung untuk memperkuat hasil penelitian, yang melibatkan kepala madrasah dan guru di MIN 4 bandar Lampung, kemudian penelitian ini menggunakan teknis triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian yang dilakukan penelitian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen strategi yang ada lembaga pendidikan MIN 4 Bandar Lampung telah terlaksana dengan baik sesuai teori dilihat pada 1) perencanaan strategi kepada guru sudah baik, dengan adanya visi, misi, tujuan, analisis SWOT, strategi maupun kebijakannya 2) implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah berjalan cukup baik 3) evaluasi strategi kepala madrasah sudah dilaksanakan dengan melakukan arahan dan bimbingan juga diadakan rapat secara berkala yaitu mingguan, bulanan dan tahunan sehingga yang telah mengarah kepada peningkatan kualitas guru agar menjadi guru yang profesional.

Kata Kunci : Manajemen Strategi Kepala Madrasah, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi

ABSTRACT

Madrasah principals' strategic management is a strategy made by madrasah principals to improve teacher quality and make teachers professional educators. Where in this study the authors chose an institution at MIN 4 Bandar Lampung as a place to carry out research. With the formulation of the problem, including the following: strategic planning for the head of madrasa in improving teacher professionalism, implementation of the principal's strategy in improving teacher professionalism, and evaluation of the principal's strategy in improving teacher professionalism.

This research method is descriptive qualitative, where the data collection uses the authors obtained from the results of interviews and documentation as a support to strengthen the results of the study, which involved the head of madrasah and teachers at MIN 4 Bandar Lampung. and uses source triangulation techniques.

The results of the research conducted by the author can conclude that the existing strategic management of educational institutions MIN 4 Bandar Lampung has been implemented well according to the theory seen in 1) strategic planning for teachers is good, with the vision, mission, goals, SWOT analysis, strategies and policies 2) the implementation of the principal's strategy in improving teacher professionalism has gone quite well 3) the evaluation of the principal's strategy has been carried out by carrying out directives and guidance as well as holding regular meetings, namely weekly, monthly and yearly so that it has led to improving the quality of teachers to become professional teachers.

Keywords : Headmaster's Strategic Management, Planning, implementation, evaluation

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Doni Afrizal
NPM : 1711030090
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi

Bandar Lampung, 2022
Penulis,



Doni Afrizal
NPM: 1711030090



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260

PERSETUJUAN

JudulSkripsi : **Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MIN 4 Bandar Lampung**
Nama : **Doni Afrizal**
NPM : **1711030090**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RadenIntan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Septuri, M.Ag

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

NIP. 196409201994031002

NIP. 196704201998031002

Mengetahui

KetuaJurusan MPI

Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, “ **Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MIN 4 Bandar Lampung**” Disusun Oleh **Doni Afrizal, NPM: 1711030090**, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal :Rabu, 20 Juli 2022

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Sekretaris : Ilhami, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Septuri, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Drs.Yosep Aspat Alamsyah ,M.Ag (.....)

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

MOTTO

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عٰقِبَةُ
الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ۱۳۵

Artinya: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan". (QS Al-An'am : 135).¹



¹ Kementerian Agama RI, Al-qur'an Al-an'am Ayat 135

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hiadayah-nya serta memberikan kemudahan-kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancer. Kemudian penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua ku yang tercinta ayahanda Herman r. dan Ibunda Erlina yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada ku, selalu mendukung ku baik secara materi ataupun secara moril yang tidak akan pernah dapat ku balas sampai kapanpun. Terimakasih ku ucapkan kepada orang tua ku yang telah mengasuh ku dengan penuh cinta dan kasih sayang dengan keiklasan dan kesabaran, serta selalu memanjatkan doa-doa untuk keberhasilan ku. Mereka adalah orang tua yang tidak pernah mengeluh untuk memperjuangkan kebahagiaan anaknya, dan mereka pahlawan hidup anaknya.
2. Kakak kandungku Novita Dewi dan temanku Fera Agista yang selalu mendukung dan memotivasi untuk keberhasilanku serta membantu dalam urusanku.
3. Para sahabat seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas E dan seluruh angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman berharga yang tidak akan pernah ku lupakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Doni Afrizal dilahirkan di desa Lubuk Liku Kec. Buay Sandang Aji Kab. Oku Selatan pada tanggal 08 April 1999. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Herman r. dan Ibu Erlina

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis adalah dari pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri Lubuk Liku Bungamas 2005-2011 dan melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMPN Lubuk Liku Bungamas dari tahun 2012-2014. Setelah lulus dari Pendidikan Menengah Pertama, penulis melanjutkan ke tingkat Pendidikan Menengah Atas di SMKN 1 OKU Selatan 2015-2017

Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Raden Intan Lampung melalui jalur UMPTKIN, tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gunung Terang Kec. Buay Sandang Aji Kab. Oku Selatan Prov. Sumatera Selatan, dan juga pada tahun 2020 penulis melaksanakan praktek pengalaman lapangan (PPL) di SMA 8 Bandar Lampung, dan Alhamdulillah pada tahun 2022 penulis menyelesaikan karya ilmiah di jenjang S1.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penyusun ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat dan hidayahnya, penyusun dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MIN 4 Bandar Lampung ” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Shalawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa’atnya di hari akhir nanti, aminn ya rabbalalamin.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penyusun harapkan dalam kesempatan ini penyusun ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya proposal skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd. selaku dekan fakultas tarbiyahkeguruan.
2. Dr. Hj. Yetri. M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden IntanLampung.
3. Dr. H. Septuri, M.Ag Selaku Pembimbing 1 dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku pembimbing 2 dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Para dosen dan staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
6. Kepada Madrasah MIN 4 Bandar Lampung Guru dan Staff yang telah memberikan bantuan hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Para rekan-rekan seperjuangan dimasa perkuliahan MPI E dan seluruh mahasiswa MPI angkatan 2017

8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Tak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan doa yang tulus dan ikhlas semoga amal baik mereka dapat diterima dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan, kekeliruan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf karena penyusun dalam tahap belajar dengan demikian saya ucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini mampu memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 2022

Doni afrizal
NPM. 1711030090



DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| PERSETUJUAN | v |
| PENGESAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 11 |
| H. Metode Penelitian | 17 |
| I. Sistematika Pembahasan..... | 25 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Manajemen Strategi | 27 |
| 1. Pengertian Manajemen Strategi | 27 |
| 2. Unsur-unsur Manajemen Strategi | 29 |
| 3. Langkah-Langkahah Manajemen Strategi | 31 |
| B. Kepala Madrasah | 37 |
| 1. Pengertian Kepala Mdarasah | 37 |
| 2. Tugas kepala Madrasah | 37 |
| 3. Peran Kepala Madrasah | 38 |
| C. Profesionalisme Guru..... | 39 |
| 1. Pengertian Profesionalisme Guru | 39 |
| 2. Aspek-aspek Kompetensi Profesional Guru | 42 |
| 3. Pentingnya Profesionalisme Guru | 46 |
| 4. Upaya-Upaya Dalam meningkatkan Profesionalisme Guru | 47 |

| | |
|---|----|
| D. Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru..... | 48 |
|---|----|

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 51 |
| 1. Sejarah MIN 4 Bandar Lampung..... | 51 |
| 2. Lokasi MIN 4 Bandar Lampung | 53 |
| 3. Profil Madrasah..... | 53 |
| 4. Identitas Sekolah..... | 54 |
| 5. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah..... | 55 |
| 6. Data Keadaan/Fasilitas | 56 |
| 7. Nama-nama Guru dan Karwayan di MIN 4 Bandar Lampung | 58 |
| 8. Riwayat Pendidikan Guru | 59 |
| B. Penyajian Fakta Penelitian..... | 61 |

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Analisis Data Penelitian..... | 77 |
| B. Temuan Penelitian | 89 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 93 |
| B. Rekomendasi..... | 94 |

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Nama Guru Yang Sudah PLPG..... | 7 |
| Table 1.2 Nama Guru Yang Belum PLPG | 7 |
| Tabel 1.3 Data Keadaan dan Fasilitas Madrasah..... | 56 |
| Tabel 1.4 Data Guru dan Karyawan..... | 58 |
| Tabel 1.5 Riwayat Pendidikan Guru | 59 |
| Tabel 1.6 Renstra..... | 62 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Wawancara Kepala Madrasah

Gambar 1.2 Wawancara Waka Kesiswaan/Guru

Gambar 1.3 Wawancara Waka Kurikulum

Gambar 1.4 Wawancara Guru



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Surat penelitian

Lampiran 1.2 Surat balasan peneliti

Lampiran 1.3 Surat keterangan validasi

Lampiran 1.5 Nota dinas

Lampiran 1.6 Instrumen penelitian

Lampiran 1.7 Kerangka wawancara kepala madrasah

Lampiran 1.8 Kerangka wawancara guru



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penulis memilih judul **“Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 4 Bandar Lampung”** Hal ini perlu adanya penegasan mengenai istilah-istilah yang ada pada judul skripsi ini. Adapun penegasan judul sebagai berikut:

1. Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk mencapai sasaran organisasi.¹

Pearse II dan Robinson menyebutkan ”manajemen strategi adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan tindakan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi.”²

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.³ Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung : Refika Aditama, 2014), h.2

² Edy Yunus, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta : CV Andi, 2016), h. 5

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta, Perum Balai Pustaka, 1988), h. 420

dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴

3. profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencarian. Adapun guru profesional adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa, yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.

Dari pengertian istilah-istilah di dalam judul pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Min 4 Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan orang dewasa untuk membimbing, mengarahkan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki

anak didik secara maksimal. Didalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa 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.⁵ Syafaruddin menjelaskan secara umum

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 1999), h. 83

⁵ Undang-undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sadiknas dan Peraturan pemerintah dan tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar. (Bandung : Citra Umbara), h. 2-3

pendidikan berfungsi mencerdaskan dan memberdayakan individu dan masyarakat sehingga dapat hidup mandiri dan bertanggung jawab dalam membangun masyarakatnya.⁶ Pendidikan sebagai proses atau upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan potensi individu sehingga memiliki kemampuan hidup optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral religius dan sosial sebagai pedoman hidupnya.⁷ Dapat disimpulkan bahwa pendidikan yakni suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan melalui proses pembelajaran.

Guru merupakan faktor penentu dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena hakekat guru adalah untuk mendidik, yakni mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif maupun potensi afektif.⁸ Dalam pelaksanaan operasional mendidik, seorang guru melakukan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan. Batasan ini memberi arti bahwa tugas guru bukan hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang, tetapi pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis.⁹

Menurut Rice & Bishoprik dalam Ibrahim Bafadal, bahwa: “guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari”.¹⁰ Sedangkan menurut Surya dalam Kunandar guru yang

⁶ Syafaruddin dkk, *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*. (Jakarta : Hijri Pustaka Utama,2012), h. 42.

⁷ Nata Abudin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : kencana, 2010), h. 15

⁸ Puji Asmaul Chusna and Ana Dwi Muji Utami, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peran Orang Tua Dan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Anak Usia Sekolah Dasar”, *Premiere*, Vol. 2, No. 1, (2020), h. 51.

⁹ *Ibid*. 53

¹⁰Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Jakarta : PT Bumi Aksara,2013), h.5

profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.¹¹ Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, menghargai serta membanggakan dirinya. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹²

Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalitas atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas.¹³ Di dalam buku Schein menyatakan ada beberapa indikator profesionalisme guru yakni

- a) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (full time),
- b) pilihan pekerjaan itu didasarkan kepada motivasi yang kuat,
- c) memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu, dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan pelatihan yang lama,

¹¹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2011), h. 47

¹² N.A. Amantombun, *Guru Dan Administrasi Sekolah Pembangunan*, (Bandung : FKIP, 2008), h. 10

¹³ Sudarwan Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*. (Bandung : Alfabeta, 2012) h. 5-7

- d) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, atau menangani klien,
- e) pekerjaan berorientasi kepada pelayanan bukan untuk kepentingan pribadi,
- f) pelayanan itu didasarkan kepada objektif klien,
- g) memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien,
- h) menjadi anggota organisasi profesi, sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu,
- i) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai expert dalam spesialisasinya, dan
- j) keahlian itu tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien.¹⁴

Kepala sekolah diharuskan memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, agar mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepala seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Selain menjalankan fungsinya. Kepala sekolah mempunyai tugas untuk menyusun strategi dan misi sehingga tahu kearah mana harus melangkah dan tahu bagaimana sampai ketujuan sampai ketujuan agar dapat mencapai sasaran operasional suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan strategi sangat bergantung pada kemampuan untuk membangun komitmen, menghubungkan strategi dan visi yang tepat. Seperti yang tercantum dalam Q.S As- Sajdah ayat 24 :¹⁵

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya: “Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka menyakini ayat-ayat Kami”

¹⁴ Desak Nyoman Puspayani, “Kontribusi Sarana Prasarana, Layanan Administratif, Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kepuasan Belajar”, (Bandung : Alfabeta, 2011), h.1–20.

¹⁵ Kementerian Agama RI, Al-qur’an As-sajdah Ayat 24

Ayat ini menerangkan bahwa Allah telah menjadikan diantara Bani Israel yang mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya menjadi pemuka masyarakat, maksudnya disini pemimpin berfungsi sebagai pemberi petunjuk bagi masyarakat berdasarkan perintah Allah. Karena fungsi mereka sebagai pemberi petunjuk maka mereka harus berada pada posisi yang selalu sabar atas agama mereka dan sabar atas ancaman dari musuh mereka serta mereka menyakini akan kekuasaan dan keesaan Allah SWT.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.¹⁶

Dalam jurnal yang ditulis oleh Zulkifli menyebutkan bahwa kondisi profesionalisme guru 85% guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar adalah profesional yang Indikatornya. Pertama, ahli dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan mampu mentransfer konsep mengenai pengetahuan yang diajarkan. Kedua, memiliki rasa kesejawatan (etika profesi), ketiga, memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab. Selain dari pada itu, juga menguasai dan mengimplementasikan empat kompetensi; yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.¹⁷

Wawancara awal dengan kepala madrasah MIN 4 Bandar Lampung :“apakah bapak selaku kepala madrasah di MIN 4 Bandar Lampung telah melakukan manajemen strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru”?

¹⁶ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 45

¹⁷ Slamet Sutoyo, STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR, *jurnal Didaktika*, Vol XIV No.2

Adapun jawaban dari kepala madrasah MIN 4 Bandar Lampung :

“iya tentu sudah, saya sebagai kepala madrasah tentunya harus memfasilitasi agar guru di madrasah ini memiliki kualitas yang bagus, seperti yang anda sebutkan tadi guru yang profesional, saya berikan contohnya guru disini sering saya arahkan untuk mengikuti seminar dan pelatihan ataupun workshop-workshop yang terselenggara di sekolah ataupun di luar sekolah”

Dari wawancara awal juga didapati data awal yakni mengenai kondisi profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung. mendengar pernyataan dari kepala madrasah dan guru serta juga didapati data guru yang sudah PLPG dan yang belum PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru) dan data guru tertuang dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Guru Yang Sudah PLPG

| No | Nama guru yang sudah PLPG |
|----|-----------------------------|
| 1. | H. Imam Asyrofi AC,M.Pd.I |
| 2. | Giwang Sumarsih, S.Pd.I,M.M |
| 3. | Susi Rahmawaty, S.Pd.I.M.M |
| 4. | Pathurrohman,S.Pd.I |
| 5. | Nurmala Dewi Ningsih, S.Pd |
| 6. | Septi Adhena, S.Pd.I |
| 7. | Mulia Puspita, S.Pd.I |

(Sumber : Dokumentasi Tata Usaha MIN 4 Bandar Lampung)

Tabel 1.2
Daftar Guru Yang Belum PLPG

| No | Nama Guru yang Belum PLPG |
|----|---------------------------------------|
| 1 | Dian Maya Rahayu, S.Pd.I |
| 2 | Evie Yulianti, S.Pd.I |
| 3 | Mahdawati,S.Pd.I |
| 4 | Resti Nur Indah Oktafiani Putri, S.Pd |
| 5 | Anis Ilmi Bilqis, S.Pd |

| | |
|----|----------------------------|
| 6 | Siti Rahmatalia |
| 7 | Miftakhul Janah, S,Pd,I |
| 8 | Ide Lia Marzuki, S.Pd |
| 9 | Winda Triana Sari, S.Pd.I |
| 10 | Rizqa Arini Kemala, S.S.I |
| 11 | Abu Abdullah Muhammad S.Pd |
| 12 | Ways Al qorni |

(Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MIN 4 Bandar Lampung)

Dari data awal lokasi yang peneliti dapatkan saat prapenelitian dari keseluruhan guru yang berjumlah 19 orang terdapat 7 guru yang sudah mengikuti PLPG dan 12 guru yang belum mengikuti PLPG maka dapat disimpulkan bahwa guru di MIN 4 Bandar Lampung belum seluruhnya profesional, indikator guru profesional tertuang dalam UUD No 14 Tahun 2005 pasal 8 menyatakan bahwa guru profesional ialah guru yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian sosial dan profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi guru (PPG). Dan juga indikator profesional guru menurut KBBI ialah sertifikasi guru, sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sebuah sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas baik.

Dari pernyataan dan data diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam tentang bagaimana Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MIN 4 Bandar Lampung. Sebagai mana peneliti paparkan di atas, tentu saja memerlukan penjelasan lebih lanjut mengenai strategi kepala sekolah dalam Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Min 4 Bandar Lampung.

C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung.

Adapun sub fokus pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi strategi kepala madrasah dalam maningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam maningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung? Untuk memperjelas rumusan masalah maka diajukan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi strategi kepala madrasah dalam maningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam maningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung?

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Setelah penelitian ini dilaksanakan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat khususnya dalam ilmu manajemen pendidikan islam dalam hal manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi guru kepala madrasah MIN 4 Bandar Lampung, sebagai acuan akan pentingnya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam pembelajaran agar bisa meningkatkan kualitas siswa baik dalam bidang akademik maupun non akademik.
- b. Bagi guru menambah wawasan dan mendorong guru dalam meningkatkan motivasi belajar bagi siswa.
- c. Bagi penelitian yang mendatang, hasil penelitian ini dapat di gunakan oleh penelitian yang akan datang sebagai referensi atau dasar pegangan menyusun laporan penelitian dalam meneliti hal-hal yang berkaitan dengan topik yang sama.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Jurnal yang ditulis oleh Nany Librianty yang berjudul STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD MUHAMADIYAH KOTA BANGKINANG. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Bangkinang. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SD Muhammadiyah Kota Bangkinang belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari faktor hambatan pengawasan dari kepala sekolah dan juga kurangnya dukungan dari komite sekolah, sehingga strategi yang digunakan pada sekolah ini belum terlaksana secara maksimal.¹⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni pada objek penelitian dimana pada penelitian ini dilakukan di MIN 4 Bandar Lampung sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di SD Muhammadiyah Kota Bangkinang kemudian perbedaan lainnya yakni pada jenis penelitian pada penelitian ini jenis penelitiannya yakni deskriptif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan penelitian *field research*.

2. Jurnal yang di tulis oleh Slamet Sutoyo yang berjudul STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SDN 17 PULAU RIMAU. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru menggunakan beberapa strategi; (1) Memotifasi para guru; (2) Menumbuhkan disiplin; (3) Penghargaan; dan (4) Pembinaan kepada guru. Selain itu juga mengadakan dan

¹⁸ *Basicedu, Jurnal Pendidikan Dasar*, Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan , Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. Vol.2 No. 2. Juni, (2018), h. 2-5

menyuruh guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan, memberi kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru pada proporsi yang tepat, memberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi guru untuk meningkatkan kinerja yaitu: pertama peningkatan kesejahteraan mental dengan cara menciptakan iklim sekolah yang aman, damai, menerapkan prinsip kekeluargaan. Faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan strategi yaitu fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan dihargai, dan aktualisasi diri. Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi tersebut yaitu; (1) tidak semua guru menguasai kurikulum yang sekarang ini sedang digunakan (2) masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar; dan (3) adanya sikap rasa segan ketika hendak menegur guru lebih senior dibandingkan dengan kepala sekolah.¹⁹

Perbedaan kedua penelitian ini yakni terletak pada objek penelitiannya, dan dalam penelitian terdahulu pada sekolah SDN 17 Pulau Rimau sedangkan penelitian ini dilakukan di MIN 4 Bandar Lampung, dan juga perbedaan pada waktu pelaksanaan penelitian, serta penelitian terdahulu indikator yang dicari yaitu (1) motivasi kepada guru, (2) menumbuhkan disiplin, (3) penghargaan dan, (4) pembinaan kepada guru, sedangkan pada penelitian ini indikator permasalahan yang cari ialah (1) kondisi profesionalisme guru dan, (2) perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

3. Jurnal oleh Fathul Muin Zainuddin, Siti Kurnia Megawati, dan Uswatun Hasanah berjudul STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU di Madrasah Aliyah

¹⁹*Didaktik, Jurnal Kependidikan*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas PGRI Palembang. Vol. 1 No.2. Februari, (2019), h. 1-4

Negeri 3 Makassar penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, (1) Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar, (2) Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar, (3) Faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif tentang Strategi kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar. Sumber data adalah Kepala Madrasah untuk memperoleh data tentang strategi Kepala Madrasah dalam Profesionalisme Guru. Juga mendapatkan data dari Wakil Kepala Madrasah dan dari beberapa guru. Pengumpulan data digunakan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85% guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar adalah profesional yang Indikatornya. Pertama, ahli dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan mampu mentransfer konsep mengenai pengetahuan yang diajarkan. Kedua, memiliki rasa kesejawatan (etika profesi), ketiga, memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab. Selain dari pada itu, juga menguasai dan mengimplementasikan empat kompetensi; yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah pertama, mewajibkan semua guru untuk membuat perangkat pembelajaran. kedua, melakukan evaluasi, ketiga, bagi guru-guru yang tidak mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah diberikan sanksi. Yaitu, ditunda pencairan lauk pauknya, sertifikasinya dan bahkan tertunda kenaikan pangkatnya. Faktor pendukung terhadap profesionalisme guru adalah melakukan pelatihan secara bergiliran sesuai dengan bidang studi masing-masing guru dan yang tidak kalah pentingnya adalah melakukan studi banding di beberapa

provinsi di pulau jawa. Faktor penghambat terhadap profesionalisme guru adalah adanya sebagian guru yang belum mengikuti sepenuhnya kebijakan yang ada dan belum sepenuhnya memahami dan mengaplikasikan empat kompetensi guru sebagaimana yang telah disebutkan di atas.²⁰

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni pada tujuan penelitian, tujuan penelitian pada penelitian ini ingin mengetahui kondisi profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung dan perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung. Sedangkan tujuan penelitian terdahulu tujuannya yakni mencari tahu profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri 3, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri 3.

4. Jurnal oleh Maulidia Sukma Febrianti, Anwar Sa'dullah, Zuhkhriyan Zakariya yang berjudul STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU di MI Bahrul Ulum Bumiaji Kota Batu. menjadi guru yang profesional membutuhkan dukungan kepala sekolah. kepala sekolah dari madrasah memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kajian ini membahas tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bahrul Ulum Bumiaji. Penelitian ini dilakukan di MI Bahrul Ulum Bumiaji. penelitian ini adalah dilatarbelakangi oleh pentingnya profesionalisme bagi guru. Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru profesionalisme di MI

²⁰*Nine Srtars Education, Jurnal ilmu pendidikan dan keguruan, Universitas Islam Makassar. Vol.1 No. 2. Mei, (2020). h. 1-6*

Bahrul Ulum Bumiaji Kota Batu. Penelitian ini menggunakan kualitatif pendekatan dan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Profesionalisme guru di MI Bahrul Ulum Bumiaji mampu menguasai kompetensi pedagogik dan profesional kompetensi. Guru mampu mengelola kelas dan memahami karakter siswa siswa. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai administrator, supervisor, pemimpin, dan motivator. Dalam meningkatkan profesionalisme guru-guru di MI Bahrul Ulum Bumiaji tentunya ada yang mendukung dan menghambat faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru.²¹

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitian yakni pada MI Bahrul Ulum Bumiaji Kota Batu. Kemudian pada tujuan penelitian pada penelitian terdahulu memiliki tujuan yakni menentukan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru profesionalisme. Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian studi kasus.

5. Jurnal Kurnia Ilahi, Sigit Priyo Sembodo, Afif Zamroni yang berjudul STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU di SMA Parimaganda Jombang .tujuan artikel ini antara lain untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi profesional guru dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme di SMA Primaganda Jombang. Untuk mencapai tujuan di atas, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian

²¹*JPMI, Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah.*). Prodi PGMI, Universitas Islam Malang.
Vol. 3 No. 1. Februari, (2021). h. 1-5

yang penulis lakukan menunjukkan bahwa (1). kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Primaganda Jombang adalah strategi kolaboratif, terbukti kepala sekolah di SMA Primaganda Jombang merasakan perubahan yang baik terhadap guru-guru di SMA Primaganda Jombang dan para siswa. siswa yang diakui oleh lingkungan sekolah dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya, (2). kepala sekolah dapat memberikan solusi yang dapat diterima guru dan mengambil keputusan dalam mengambil solusi atas permasalahan guru. Dibandingkan dengan kepemimpinan tahun sebelumnya, kepemimpinan saat ini jauh lebih baik dari tahun ajaran 2018/2019 sampai sekarang, (3). Untuk menjalankan strateginya kepala sekolah harus membuat guru mampu menyampaikan keluhan yang dapat menghambat proses belajar mengajar. Seperti halnya ketika para guru mengeluhkan keterbatasan mereka di bidang IT. Kepala sekolah langsung memberikan solusi dengan kursus komputer bagi guru di SMA Primaganda Jombang dan mendatangkan tutor dari luar. Dengan adanya kursus komputer, kepala sekolah telah melakukan salah satu strateginya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Primaganda Jombang.²²

Adapun perbedaan pada penelitian ini yakni pada objek penelitian yakni pada SMA Primaganda Jombang, kemudian pada pendekatan penelitian yakni menggunakan studi kasus. Dan juga perbedaan pada hasil data yang diperoleh penulis pada penelitian terdahulu.

²²INCARE, *nternational Journal Of Educational Resources, Jurnal Forum Komunikasi Dosen Peneliti*, Institut Psantren KH Abdul Chalim (IKHAC) Pacet Mojokerto. Vol .2 No. 2. September, (2021). h. 1-7

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang bertujuan untuk mendapatkan data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif diartikan sebagai sebuah metode yang dalam ilmu sosial dimana metode ini mengumpulkan data serta menganalisis data berupa kata kata baik lisan ataupun tulisan dan perbuatan manusia dan juga pada penelitian ini tidak menganalisis angka-angka atau tidak berupaya menghitung data kualitatif yang telah di peroleh.²³

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yang merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini menguraikan serta menafsirkan data yang bersangkutan dengan apa yang yang terjadi.²⁴

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh, apabila penelitian menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

a. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah sumber yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang dilakukan melalui tehnik wawancara , observasi, dan

²³Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Depok : Rajawali Pers, 2017), h.12

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 7

dokumentasi. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru di MIN 4 Bandar Lampung.

b. Sumber data Skunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya melalui orang lain yang berbentuk dokumen. Sumber data skunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data profil madrasah, data guru yang sudah mengikuti PLPG dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat Penelitian yaitu:

Nama Sekolah : MIN 4 Bandar Lampung

Status Sekolah : Negeri

Alamat : Jl. Sugriwo No. 12 Sawah Brebes
Tanjung Karang Timur Kota
Bandar Lampung Dan waktu
penelitian ini dilakukan pada tanggal
04 Januari 2022.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu : wawancara, observasi dan dokumentasi .

a) Wawancara

Teknik wawancara menurut Moh. Nazir adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap

muka antara si penanya atau pewawancara dengan menggunakan alat (panduan wawancara).²⁵

Menurut Sugiyono dalam melaksanakan wawancara selain membawa instrument sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data juga dapat menggunakan alat bantu seperti gambar dan lain sebagainya yang dapat membantu pelaksanaan agar kegiatan wawancara menjadi lancar²⁶

Teknik pengumpulan data dengan wawancara atau interview diketahui dilakukan dengan cara tanya jawab lisan yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam teknik ini dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana satu pihak sebagai pencari data (*interviewer*) dan pihak yang lain sebagai sumber data (*interviewee*) dengan melakukan komunikasi dengan wajar dan lancar.²⁷

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa wawancara merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih masing-masing adalah penanya dan narasumber untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dengan menggunakan panduan wawancara. Dalam teknik pelaksanaannya wawancara dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Wawancara Terstruktur (Structured Interview)
- 2) Wawancara Tidak Berstruktur (Unstructured Interview)
- 3) Wawancara Semistruktur²⁸

Jenis wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu

²⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 14

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 33

²⁷ Anwar Sutoyo, *Pemahaman Individu Observasi, checklist, interview, Kuisioner, Sosiometri*.h.123

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 118

setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data dengan cara mencatat serta rekaman suara menggunakan heandphone.

Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai langsung kepada kepala madrasah, waka kurikulum dan guru yang berkenaan dengan “Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MIN 4 Bandar Lampung.

Data yang penulis kumpulkan mengenai kondisi profesionalisme guru yang ada di MIN 4 Bandar Lampung, dan perencanaan strategi seperti apa yang dibuat oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informan atau narasumber wawancara antara lain:

1. Kepala Madrasah MIN 4 Bandar Lampung

Wawancara bersama kepala madrasah MIN 4 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 06 Januari 2022 pada pukul 10.30 s/d selesai, di ruangan kepala madrasah.

2. Waka Kurikulum MIN 4 Bandar Lampung

Wawancara bersama waka kurikulum MIN 4 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 20 april 2022 pada pukul 10.15 s/d selesai di ruang guru.

3. Guru MIN 4 Bandar Lampung

Wawancara bersama 2 orang guru MIN 4 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 20 april pada pukul 10.30 s/d selesai di ruang guru.

b) Observasi

Menurut Widoyoko observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Menurut Sugiyono “observasi

merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Menurut Riyanto “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung:.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan pada objek yang diteliti dengan secara langsung atau tidak langsung.

Tujuan dilakukannya observasi sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui kondisi profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung dan perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung. Jenis-jenis observasi menurut Riyanto, yaitu sebagai berikut:

- 1). Observasi partisipan
- 2). Observasi non Partisipan
- 3). Observasi sistematis (*Structured observation*)
- 4). Observasi non sistematis
- 5). Observasi eksperimen²⁹

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah observasi non partisipan, peneliti menggunakan observasi non partisipan dikarenakan peneliti tidak ikut andil dalam segala macam kegiatan yang dilakukan di sekolah.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi terhadap beberapa sumber data yaitu : (1) perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung. (2) Implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4

²⁹ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Surabaya : SIC. 2010), h. 100

Bandar Lampung. (3) Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang berbentuk historis berupa buku, transkrip, surat kabar, agenda dan sebagainya. Dokumentasi ini di pergunakan untuk merelevansi dengan data penelitian. Dalam bentuk gambar catatan harian tulisan kebijakan madrasah, dan peraturan yang ada di madrasah tersebut.³⁰

5. Analisis Data

Analisis informasi atau data merupakan proses inspeksi informasi, mengorganisasikannya dalam sesuatu pola jenis dari satuan penjelasan dasar sehingga hasil akhir ditemukan tema serta hipotesis. Analisis dicoba pada dikala pengumpulan informasi berlangsung serta sehabis berakhir pengumpulan informasi dalam periode tertentu, dikala wawancara, penulis sudah melaksanakan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh narasumber. Kegiatan yang terdapat pada analisis informasi kualitatif dicoba secara interaktif serta berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga informasinya telah jemu. Langkah- langkah yang penulis terapkan dalam menganalisa suatu informasi ialah, reduksi informasi, penyajian data serta verifikasi/ penarikan kesimpulan, sebagaimana uraian berikut:

a. Reduksi Data

Prosedur pembinaan, pemfokusan, afeksi, hipotesis dan pemodifikasian informasi kasap dari lapangan ialah penafsiran dari reduksi informasi. Mereduksi informasi berarti memilah hal- hal yang fokus serta berarti dalam tiap riset, dengan begitu

³⁰ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2013),h 115

informasi yang sudah direduksi hendak membagikan cerminan jelas dan memudahkan penulis dalam mengumpulkan informasi selanjutnya. Proses reduksi berlangsung dari dini sampai akhir riset. Fungsi reduksi data adalah untuk memusatkan, menajamkan, menggolongkan, membuang informasi tidak butuh, serta mengorganisasi definisi dengan iktikad apabila ditarik yang disesuaikan dengan data- data yang signifikan ataupun informasi yang sesuai dengan tujuan pengambilan informasi di lapangan yang dibutuhkan guna menanggapi kasus dalam riset.³¹

Dapat dimengerti bahwa reduksi data merupakan prosedur analisis data yang berfungsi untuk mempertajam dan memusatkan serta memilah mana data yang dibutuhkan dan mana data yang seharusnya tidak dipergunakan agar dalam melakukan penelitian dapat berjalan lancar dan tanpa kendala yang berarti.

b. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data ialah sekumpulan data yang tersusun nan berkemungkinan untuk menarik kesimpulan serta pengambilan sesuatu tindakan, dapat disajikan dalam wujud bacaan naratif, matriks, jaringan, maupun bagan. Tujuannya ialah guna memudahkan membaca serta menarik sebuah kesimpulan.³²

Dapat dimengerti bahwa penyajian data merupakan sekumpulan data yang tersusun dan terpeci yang kemudian akan dijadikan acuan dalam penarikan kesimpulan serta tindakan yang biasanya disajikan berupa bacaan naratif, bagan, table, serta memiliki maksud memepromudah dalam membaca dan menarik kesimpulan.

³¹ Salim dan Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Ciptapustaka Media, 2015), 147.

³²Sugiyono, *Op.Cit*, 341.

c. Verifikasi Data serta Menarik Kesimpulan

Verifikasi serta menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari aktivitas analisis informasi. aktifitas ini bermaksud guna membagikan makna dan penjelasan dari data yang telah dikumpulkan serta telah di analisis, menjelaskan model urutan, serta menciptakan ikatan diantara ukuran yang sudah dijabarkanl.³³

6. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data, penulis menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah sebuah teknik pemeriksaan data dimana memanfaatkan sesuatu yg lain untuk tujuan perbandingan atau pengecekan data.

Menurut Norman K. Denkin menyatakan bahwa triangulasi sebagai sebuah teknik gabungan atau mengombinasikan berbagai metode yang dipergunakan dalam mengungkapkan sebuah fenomena saling terkait diambil dari sudut pandang dan atau perspektif yang berbeda. Jika peneliti menggunakan triangulasi dalam pengumpulan data maka sebenarnya peneliti sudah mengumpulkan dan sekaligus menguji kredibilitas data tersebut yaitu dengan mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik yang digunakan. yang ditujukan untuk memperoleh data dengan teknik yang sama namun dengan sumber yang berbeda.³⁴ Di dalam penelitian ini jenis triangulasi yang akan di pakai untuk menguji keabsahan data adalah :

- a. Triangulasi sumber, yang berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang di peroleh melalui beberapa sumber.

³³*Ibid*, 103.

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 52

- b. Triangulasi metode, yang berarti menggunakan sejumlah metode pengumpulan data dalam suatu penelitian.
- c. Triangulasi teknik, yang berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa triangulasi merupakan sebuah tehnik untuk mengecek data yang diperoleh melalui penggabungan dari semua tehnik pengumpulan data dan sumber data untuk menguji kredibilitas data.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan dan mengecek keaslian data dari berbagai sumber agar memperoleh data yang teruji keabsahannya dan memperoleh data yang kredibel, untuk meneliti bagaimana “Manajemen Starategi Kepala Madarasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MIN 4 Bandar Lampung.

I. Sistematika Pembahasan

1. Bab I Pendahuluan

Penulis menjabarkan mengenai penegasan judul, latar belakang, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat riset, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

2. Bab II Landasan Teori

Penulis memaparkan landasan teori yang dipakai sebagai acuan penyusunan penelitian.

3. Bab III Deskripsi Objek Penelitian

Membahas definisi umum sumber data penelitian yaitu menggambarkan tentang objek tempat penulis melakukan penelitian dan penyajian fakta dan data lapangan yaitu temuan awal saat penelitian.

4. Bab IV Analisa Penelitian

Memuat tentang analisis data dan temuan riset. Penulis membahas tentang data-data yang dikumpulkan saat *interview*, observasi dan dokumentasi saat penelitian dan menguraikan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti.

5. Bab V Penutup

Memuat kesimpulan yang diperoleh peneliti dari pengolahan data dan temuan yang sudah dipaparkan oleh peneliti dan juga berisi rekomendasi dimana penulis memberikan rekomendasi atau saran kepada pihak terkait yang diharapkan saran tersebut dapat membantu nantinya.



BAB II KERANGKA TEORITIK

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian Manajemen Strategi

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan sebagai ilmu dan seni yang menggunakan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.³⁵ Kata strategi berasal dari bahasa Yunan “*stragos*” yang berarti jenderal atau panglima, sehingga strategi diartikan sebagai ilmu kejenderalan atau ilmu kepanglimaannya. Strategi dalam pengertian kemiliteran ini berarti cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk mencapai tujuan perang.³⁶

Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.³⁷ Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana yang cermat dalam bertindak dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen strategi menurut Fred R. David adalah seni dan ilmu untuk memformulasikan, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan. Sedangkan menurut Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson (1997) adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai. Besarnya peranan manajemen strategi semakin banyak diakui pada masa-masa ini dibanding pada masa sebelumnya. Dalam

³⁵ Lubis Grafura, *Strategi Implementasi Pendidikan*, (Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2014), h. 63

³⁶ W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Grasindo, 2008), h. 1

³⁷ Syaful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), h. 5

perekonomian global yang memungkinkan pergerakan barang dan jasa secara bebas diantara berbagai Negara, perusahaan terus diantang untuk semakin kompetitif. Sedangkan manajemen strategi menurut Michael polter adalah sesuatu yang membuat perusahaan secara keseluruhan berjumlah lebih dari bagian-bagian dengan demikian ada unsur sinergi didalamnya. Dan menurut H. Igor Ansoff adalah analisis yang logis tentang bagaimana perusahaan dapat beradaptasi terhadap lingkungan baik yang berupa ancaman maupun kesempatan dalam berbagai aktivitasnya.³⁸

Strategi juga bisa dikatakan tindakan yang bersifat terus menerus, mengalami peningkatan dan dilakukan melalui sudut pandang tentang apa yang diinginkan serta yang diharapkan oleh konsumen dimasa depan.³⁹ Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.⁴⁰ Sedangkan menurut Siagian P.Sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.⁴¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah/ sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada,

³⁸ H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, (Makassar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016), h. 5

³⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2014), h. 2

⁴⁰ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta : Erlangga, 2006), h.12

⁴¹ Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004), h. 20

sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan strategi dasar dari setiap usaha.

2. Unsur-unsur Manajemen Strategi

Adapun unsur-unsur manajemen strategi yaitu:

a. Visi

Kata visi berasal dari bahasa Inggris, *Vision* yang berarti penghilangan, daya lihat, pandangan, impian atau bayangan. Secara etimologis visi mengandung arti kemampuan untuk melihat pada inti persoalan.

Menurut Said Budairy (1994), visi adalah pernyataan cita-cita, bagaimana wujud masa depan, kelanjutan dari masa sekarang berkaitan erat dengan masa lalu. Menurut Nanang Fattah dan Muhammad Ali (2006), visi adalah harapan dan keinginan semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Menurut Mohammad Syaifuddin (2007), visi adalah imajinasi moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa visi merupakan suatu hasil akhir/impian dan cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Visi dijadikan sebagai cita-cita bersama, dengan adanya visi merupakan sebuah inspirasi dan motivasi agar dapat mencapai impian tersebut.⁴²

b. Misi

Misi berasal dari bahasa Inggris, *Mission* yang berarti tugas atau keputusan. Misi merupakan suatu bentuk pernyataan umum tetapi bersifat lestari oleh manajemen puncak yang mengandung niat organisasi yang bersangkutan.

⁴² Dr. Mgs. H. Nazarudin, MM. *Manajemen Strategi*. (Palembang : CV. Amanah, 2020). h. 20

Menurut Nanang Fattah dan Muhammad Ali (2006), misi adalah pernyataan tentang tujuan yang diekspresikan dalam bentuk produk dan pelayanan yang dapat ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang dapat diperoleh, serta cita-cita di masa depan. Menurut Mohammad Syaifuddin (2007), misi adalah tindakan atau upaya untuk mewujudkan visi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa misi merupakan suatu langkah atau tindakan nyata yang dilakukan untuk mencapai visi itu sendiri.⁴³

c. Tujuan

Tujuan adalah sasaran yang akan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan. Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Mohammad Syaifuddin (2007), tujuan adalah tahapan atau langkah untuk mewujudkan visi sekolah yang telah dicanangkan. Tujuan dalam satuan pendidikan merupakan “apa” yang akan dicapai/dihasilkan oleh sekolah yang bersangkutan dan “kapan” tujuan akan dicapai.

Jika visi dan misi terkait dengan jangka waktu yang panjang, tujuan dikaitkan dengan jangka waktu yang pendek, yaitu kurang lebih 3 sampai dengan 5 tahun. Dengan demikian, tujuan pada dasarnya merupakan tahapan wujud sekolah menuju visi yang telah dicanangkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan arti luas dari misi yaitu sesuatu yang akan dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan.⁴⁴

⁴³ *Ibid.* h. 24

⁴⁴ *Ibid.* h. 27

3. Langkah - Langkah Manajemen Strategi

Dalam perencanaan strategi terdapat tiga tahap penting yang tidak dapat di lewatkan oleh perusahaan ketika akan merencanakan strategi yaitu Formulasi strategi, Implementasi strategi dan Evaluasi strategi. Penjelasan tahapan perencanaan strategi :

a. Formulasi Strategi

Startegi formulasi atau perumusan strategis adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir yang ingin di capainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut.⁴⁵ Formulasi strategi adalah tahap awal dimana perusahaan menetapkan visi dan misi disertai analisa mendalam terkait faktor internal dan eksternal perusahaan dan penetapan tujuan jangka panjang yang kemudian digunakan sebagai acuan untuk menciptakan alternatif strategi- strategi bisnis dimana akan dipilih salah satunya untuk ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan.⁴⁶

Dalam proses ini seorang manajer hendaknya memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk bersama merumuskan formulasi yang efektif da efisien guna mengembangkan BMT yang di kelola. Hal ini dimaksudkan agar timbulnya rasa saling memiliki antara satu dengan yang lainnya sehingga muah dalam melaksanakan semua formulasi yang telah di tetapkan. Terdapat beberapa langkah formullasi strateg yang harus dilakukan adalah:

- a) Perumusan visi (*Mission deter Miation*) yaitu pencitraan bagaimana lembaga bereksistensi, merupakan penetapan sasaran dan objektif

⁴⁵ Robinson Pearch, Manajemen Strategik Formulasi, Implementasi dan Pengendalian Jilid 1, (Jakarta : Binarupa Aksara, 1997), h. 25

⁴⁶ Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2004), h.

jangka panjang (visi) serta menentukan langkah-langkah apa saja yang harus di ambil untuk mempertegas dan memperjelas prioritas fungsi-fungsi tiap manajemen perusahaan agar pekerja, top manajemen untuk mencapai visi sebagai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁷

- b) Asesmen lingkungan eksternal (*environmental external assessment*) yaitu mengakomodasi kebutuhan lingkungan akan kualitas pelayanan yang dapat disediakan oleh lembaga. Analisa yang di lakukan oleh perusahaan terkait pemahaman mendalam tentang kondisi/keadaan internal dan eksternal perusahaan dengan cara mengenali secara jelas faktor-faktor berupa kekuatan kelemahan dari internal perusahaan serta peluang-ancaman yang muncul dari lingkungan eksternal perusahaan, analisa ini bertujuan melihat pengaruh yang akan muncul dari faktor-faktor tersebut terhadap sasaran atau tujuan perusahaan dan agar perusahaan dapat memperingbangkan secara tepat kebijakan strategi.
- c) Asesmen organisasi (*organization assessment*) yaitu merumuskan dan mendayagunakan sumber daya lembaga secara optimal
- d) Penentuan strategi (strategi setting) yaitu memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang di tetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana, maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu.⁴⁸

Berbekal landasan visi dan misi, serta hasil analisa faktor faktor lingkungan internal dan eksternal. Perusahaan merumuskan alternatif

⁴⁷ *Ibid*, h. 30

⁴⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 133

strategi-strategi yang sesuai dengan kapasitas dan keadaan perusahaan diikuti dengan penilaian dan evaluasi kritis menggunakan penyesuaian objektif jangka panjang agar realisasi dari strategi tersebut dapat membawa hasil yang maksimal pada perusahaan dan selanjutnya strategi tersebutlah yang akan di pilih untuk direalisasikan.

Disisi lain, ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun rencana kinerja. Komponen untuk rencana kinerja tersebut meliputi: sasaran, indikator kinerja, dan target yang akan di capai pada periode bersangkutan, program yang akan dilaksanakan, kegiatan indikator kinerja dan target yang di harapkan dalam suatu kegiatan.⁴⁹

b. Implementasi Strategi

Setelah strategi utama dan sasaran jangka panjang ditetapkan maka proses selanjutnya yang tidak kalah penting adalah mengimplementasikan strategi dalam bentuk tindakan. Pada dasarnya implementasi strategi merupakan tindakan mengimplementasikan strategi yang telah disusun kedalam berbagai alokasi sumber daya secara optimal. Dengkata lain, dalam mengimplementasikan strategi menggunakan formulasi strategi untuk membantu pembentukan tujuan-tujuan kinerja, alokasi dan prioritas sumber daya.⁵⁰

Implementasi strategi menggambarkan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi. Kegiatan ini merupakan lanjutan dari formulasi strategi yang mempunyai beberapa prinsip kegiatan yaitu: analisis pilihan strategi dan kunci

⁴⁹ Akdon, *Strategik Manajemen fo Educational Management: Manajemen Startegik untuk Manajeen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2006), h. 82

⁵⁰ *Ibid.*, h. 82-83

keberhasilan; penetapan tujuan, sasaran dan strategi (kebijakan, program dan kegiatan); sistem pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan yang harus dirumuskan dengan jelas berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan proses inilah seorang kepala sekolah dituntut untuk bekerja keras dalam menggerakkan semua komponen SDM yang ada untuk mengimplementasikan strategi yang telah di tetapkan.⁵¹

Tiga elemen manajemen strategi yang paling sulit untuk dilakukan adalah implementasi strategi, proses implementasi strategi dalam manajemen sekolah meliputi keseluruhan kegiatan manajerial yang mencakup keadaan seperti motivasi, kompensasi, penghargaan manajemen dan proses pengawasan. Agar proses implementasi program bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, harus ada sistem *controlling* yang tepat. *Top leader* harus mampu melaksanakan peran ini dengan sebaik mungkin dan dibarengi dengan pelaksanaan pembinaan yang didasarkan dari hasil catatan yang di peroleh selama elaksanakan fungsi *controlling*.⁵²

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah usaha-usaha untuk memonitor hasil-hasil dari perumusan (formulasi) dan penerapan (implementasi) strategi termasuk mengukur kinerja organisasi, serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan. Dengan evaluasi seorang manajer dapat mengetahui berbagai

⁵¹ Haris Syamsudin, "Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam dalam Peningkatan Mutu Pendidikan", (Studi Multi Kasus di MTsN Kunir Blitar dan SMP Islamic Boarding School Ar-Rohman Malang)" (Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Tesis tidak diterbitkan, 2013), Dalam <http://repoaiain.tulungagung.ac.id>, Diakses Pada, 04 juli 2021 pukul 18.50 WIB.

⁵² Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 139

macam kendala yang dihadapi saat proses implementasi strategi berjalan. Jika proses ini dilakukan secara berkala, maka implementasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Karena strategi evaluasi juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan atau problematika dalam implementasi strategi yang telah diformulasikan.⁵³

David Hunger dan L.Wheelen menegaskan bahwa walaupun evaluasi merupakan elemen terakhir dari manajemen strategi, namun dapat menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali. Agar evaluasi dapat berjalan dengan efektif. Maka seorang manajer harus mendapatkan umpan balik yang jelas, tepat dan tidak bisa dari bawahannya yang ada dalam organisasi tersebut.⁵⁴

Strategi evaluasi merupakan strategi yang mampu mengukur, mengevaluasi program, dan memberikan umpan balik (*feed back*) kinerja organisasi. Strategi ini terdiri dari dua kegiatan yaitu: pengukuran dan analisis kinerja; pelaporan dan pertanggung jawaban. Pengukuran kinerja merupakan tahap yang paling penting untuk melihat dan mengevaluasi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.⁵⁵

Fokus utama dalam evaluasi strategi adalah pengukuran dan penciptaan mekanisme umpan balik yang efektif. Pengukuran kinerja merupakan tahap

⁵³ Winardi Karshi Nisjar, *Manajemen Strategik*, (Bandung : Mandar Maju, 1997), h. 86

⁵⁴ David Hunger & L.Wheelen, *Manajemen Strategis*, terj. Julianto Agung S, (Yogyakarta : Andi, 2003), h. 16

⁵⁵ Haris Syamsudin, "*Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*", (Studi Multi Kasus di MTsN Kunir Blitar dan SMP IslaMlc Boarding School Ar—Rohman Malang)" (Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Tesis tidak diterbitkan, 2013), Dalam <http://repoain.tulungagung.ac.id>, Diakses Pada, 6 juli 2021 pukul 07:13 WIB

yang penting untuk melihat dan mengevaluasi capaian atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sasaran pekerjaan tersebut.⁵⁶ Dalam memetakan evaluasi strategi dibagi menjadi tiga tahapan. *Tahapan pertama* adalah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja meliputi: kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan; tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dalam dokumen rencana kinerja. *Tahap kedua* adalah analisis dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk mengetahui *progress* realisasi kinerja yang dihasilkan, maupun kendala dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai sasaran kinerja. Analisis dari evaluasi ini dapat digunakan untuk melihat efisiensi, efektivitas, ekonomi maupun perbedaan kinerja. *Tahap ketiga* adalah pelaporan. Pelaporan adalah penyampaian perkembangan dan hasil usaha (kinerja), baik secara lisan atau tulisan maupun dengan komputer. Salah satu tujuan dilakukannya pelaporan adalah pelaksanaan akuntabilitas. Dengan adanya pelaporan ini diharapkan akan mampu mengkomunikasikan kepada *stakeholders* sejauh mana tujuan organisasi telah dilaksanakan.⁵⁷ Dengan adanya evaluasi strategi dalam organisasi atau lembaga pendidikan dapat mengevaluasi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Dengan begitu kepala sekolah akan merumuskan strategi-strategi baru untuk perbaikan kedepan.

⁵⁶ Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management: Manajemen Startegik untuk Manajeen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta,2016), h. 84

⁵⁷ *Ibid*, h. 84

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian

Kata “ Kepala“ dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga.⁵⁸ Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi fungsi untuk memimpin suatu madrasah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar.

Sebagaimana disebutkan dalam kamus Bahasa Indonesia, bahwa pemimpin adalah guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah.⁵⁹ Pada hakekatnya kepala madrasah adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Dari beberapa pendapat tentang pengertian pemimpin diatas, dapat digambarkan bahwa pemimpin merupakan seorang guru yang mempunyai jabatan fungsional yang diberi kepercayaan sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah untuk mengatur proses interaksi antara guru dan siswa yang di dalam interaksi tersebut terjadi proses pembelajaran dan pendidikan dari guru kepada siswa. Selain itu kepala sekolah juga dipercaya mampu mengemban tugas sebagai pengelola madrasah, sehingga pemimpin mempunyai hak dan kewajiban di dalam memimpin madrasah tersebut.

2. Tugas

Madrasah merupakan suatu rangkaian kegiatan yang melibatkan sekelompok yang bekerjasama dan didukung oleh berbagai sarana guna mencapai tujuan pendidikan, dalam melaksanakan fungsinya, kelompok

⁵⁸ Eko Hadi Wiyono, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap Dan Ejaan Yang Disempurnakan*, (Jakarta : Palanta, 2007), h. 56

⁵⁹ *Ibid*, h.57

kerjasama yang dibentuk memerlukan adanya pembinaan pengembangan dan pengendalian secara sistematis dan terarah demi untuk kemajuan pendidikan. Adapun tugas-tugas kepala Madrasah adalah:

- a. Kepala Madrasah sebagai administrator.
- b. Kepala Madrasah sebagai supervisor.
- c. Kepala Madrasah sebagai pemimpin.⁶⁰

3. Peran

Peran kepala sekolah/madrasah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai: pribadi, manajer, supervisor, sosial, dan entrepreneur (primavisiante). Peran kepala sekolah/madrasah sebagai leader dalam hal ini sudah termasuk di dalam peran kepala sekolah/madrasah sebagai manager karena manager meliputi leader. Demikian pula halnya dengan climate creator yaitu kepala sekolah/madrasah sebagai pencipta budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik juga sudah termasuk peran kepala sekolah/madrasah sebagai manager karena sebagai kepala sekolah/madrasah harus mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai administrator sudah merupakan bagian dari peranan sebagai manajer karena sebagai manajer dia juga berperan sebagai reporter. Karena fungsi manajemen menurut Urwick dan Gullick dalam Husaini Usman adalah: Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting (POSDCoRB). Sebagai reporter, ia tentu saja melakukan kegiatan catat-mencatat, tulis-menulis atau ketatausahaan

⁶⁰ Husaini Usman, "Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah", *Jurnal Ptk Dikmen*, Vol. 3, No. 1, (2014).

sekolah/madrasah yang sekarang berganti nama administrasi sekolah/madrasah. Ada tiga peranan kepala madrasah yaitu:

a. Peranan interpersonal

Peranan interpersonal meliputi kepala sekolah/madrasah sebagai: (1) figurehead (kepala sekolah/madrasah sebagai lambang atau simbol), (2) pemimpin (leader), dan (3) penghubung (liaison).

b. Peranan informasional

Menerima dan menyampaikan informasi adalah aspek terpenting bagi setiap manajer seperti yang disarankan Mintzberg (Stoner & Freeman, 2000). Peranan informasional menurut Mintzberg (Stoner & Freeman, 2000) meliputi peranan sebagai sebagai monitor, disseminator, dan spokesperson.

c. Peranan Desisional

Menurut Mintberg (Stoner & Freeman, 2000), peranan decisional meliputi: (1) entrepreneur, (2) disturbance hander, (3) resources allocator, dan (4) negotiator.⁶¹

C. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencarian. Adapun guru profesional adalah guru yang berkualitas, berkompentensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa, yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.⁶²

⁶¹ Husaini Usman, "Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah", *Jurnal Ptk Dikmen*, Vol. 3, No. 1, (2014).

⁶²Yunus, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2016), h. 5

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab atas keputusannya baik intelektual maupun sikap dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.

Hal ini dapat dilihat dari personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri, ide yang muncul dari diri sendiri, dan realita atau kenyataan dari diri sendiri.⁶³ Apapun kegiatan yang dilakukan sikap profesionalisme adalah sebuah hal yang sangat utama. Profesionalisme dibutuhkan pada setiap usaha yang dilakukan.

Dalam buku yang ditulis oleh Kunandar yang berjudul *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* disebutkan pula bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.⁶⁴

Menurut Martinis Yamin, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan

⁶³Syaiful Sagala, *Kepemimpinan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 95

⁶⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 45.

berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.⁶⁵

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Adapun mengenai kata Profesional, Uzer Usman memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.⁶⁶

Adapun mengenai pengertian profesionalisme itu sendiri adalah, suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.⁶⁷ Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran

⁶⁵ Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 3.

⁶⁶ Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 14-15

⁶⁷ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)* .h. 105

yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.⁶⁸

Sedangkan Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.⁶⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional.

2. Aspek-aspek Kompetensi Guru Profesional

Guru profesional dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagaimana dituntut Undang-undang Guru dan Dosen. Dengan demikian kompetensi pendidik adalah sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan usia dini. Keempat kompetensi tersebut harus menjadi perhatian utama bagi

⁶⁸ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. h. 46-47.

⁶⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 27.

seluruh guru pada setiap satuan tingkatan pendidikan dan memberikan andil besar apakah seorang guru dapat disebut sebagai guru yang profesional atau guru yang tidak profesional sehingga pekerjaan mengajar menjadi pilihan profesi yang harus dipertanggungjawabkan. Konsekuensi logisnya, pekerjaan guru menuntut tanggung jawab yang besar, baik bagi diri sendiri, masyarakat, dan bangsa. Keempat kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan langsung dengan penguasaan disiplin ilmu pendidikan dan ilmu lain yang berkaitan dengan tugasnya Kompetensi Guru sebagai guru. Oleh karena itu seorang calon guru (pendidik) harus memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang relevan dengan bidang keilmuannya. Secara teknis kompetensi pedagogik ini meliputi:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik
- b. Menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran
- c. Mengembangkan kurikulum dan rancangan pembelajaran
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)
- f. untuk kepentingan pembelajaran
- g. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik
- h. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- i. Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian proses dan hasil belajar
- j. Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran

k. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik. Ia akan disebut profesional, jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini cenderung mengacu kepada kemampuan teoritik dan praktik lapangan. Secara rinci, kemampuan profesional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/bidang studi yang diampu.
- b. Memanfaatkan teknologi informasi dan teknologi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu.
- c. Menguasai filosofi, metodologi, teknis dan praksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya.
- d. Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK.
- e. Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

3. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan ini meliputi kemampuan personalitas, jati diri sebagai seorang tenaga pendidik yang menjadi panutan bagi peserta didik. Kompetensi inilah yang selalu menggambarkan prinsip bahwasanya guru adalah sosok yang patut digugu dan ditiru. Dengan kata lain, guru menjadi suri teladan bagi peserta didik atau guru menjadi sumber dasar bagi peserta didik, apalagi untuk jenjang pendidikan dasar atau taman kanak-kanak.

Karena anak berbuat dan berperilaku cenderung mengikuti apa yang dilihat dan didengarnya. Masa-masa ini anak lebih bersifat meniru apa yang dilihat dan didengarnya. Itu pula sebabnya, perkembangan awal sering disebut sebagai proses meniru atau imitasi. Secara khusus kemampuan ini dapat dijabarkan berupa:

- a. Berjiwa pendidik dan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Tampil sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Tampil sebagai pribadi yang mantap, dewasa, stabil dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga sebagai tenaga pendidik dan rasa percaya diri

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik dan orang yang ada di sekitar dirinya. Modal interaksi berupa komunikasi personal yang dapat diterima oleh peserta didik dan masyarakat yang ada di sekitarnya. Dalam konteks ini hendaknya guru memiliki strategi dan pendekatan dalam melakukan komunikasi yang cenderung bersifat horizontal. Walaupun demikian, pendekatan komunikasi lebih mengarah pada proses pembentukan masyarakat belajar (learning community). Selanjutnya, kemampuan sosial ini dirinci sebagai berikut:

- a. Bersikap inklusif dan bertindak obyektif.
- b. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat.

- c. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- d. Berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas.

Keempat kompetensi di atas adalah kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh semua guru. Keempat kompetensi tersebut menjadi kompetensi standar dan menjadi standar mutu guru (pendidik) dalam bidang standar kompetensi. Guru yang memiliki kompetensi standar dianggap mampu mengembangkan proses pembelajaran pada satuan pendidikan⁷⁰

3. Pentingnya Profesionalisme Guru

Di dalam dunia pendidikan, guru berperan sebagai seorang pendidik, sebagai contoh, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berpikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas, serta bisa bermanfaat bagi seluruh manusia. Untuk bisa menjadi guru profesional, tentu mereka harus mampu menemukan jati diri mereka terlebih dahulu sehingga ia dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. Untuk mengomentari mengenai rendahnya kualitas pendidikan saat ini terutama di Indonesia, merupakan indikasi

⁷⁰ Janawi. *Profesi Guru Citra Guru Profesional.* (Bandung : CV Alfabeta, 2019), h. 47-50

perlunya keberadaan guru profesional. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki niat yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar profesionalisme guru yang dipersyaratkan.

4. Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

a. Sendiri-sendiri, yaitu dengan jalan:

- 1) Menekuni dan mempelajari secara kontinu pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan teknik atau cara atau proses belajar mengajar secara umum. Misalnya, pengetahuan tentang PBM (Proses Belajar Mengajar) atau ilmu-ilmu lainnya yang dapat meningkatkan tugas keprofesiannya.
- 2) Mencari spesialisasi bidang ilmu yang diajarkan.
- 3) Melakukan kegiatan-kegiatan mandiri yang relevan dengan tugas keprofesiannya.
- 4) Mengembangkan materi dan metodologi yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran.

b. Secara bersama-sama dapat dilakukan, misalnya dengan:

- 1) Mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya.
- 2) Mengikuti program pembinaan kekohesifan secara khusus, misalnya program akta, sertifikasi, dan lain sebagainya.⁷¹

⁷¹ Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta : Ar-ruzz Media, 2017), h. 110

D. Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Manajemen strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk mencapai sasaran organisasi. Kepala madrasah yakni seorang tenaga fungsional guru yang diberi fungsi untuk memimpin suatu madrasah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar. Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.

Langkah langkah dalam manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui 3 cara yakni perumusan (formulasi) yakni tahap awal dimana perusahaan menetapkan visi dan misi disertai analisa mendalam terkait faktor internal dan eksternal perusahaan dan penetapan tujuan jangka panjang yang kemudian digunakan sebagai acuan untuk menciptakan alternatif strategi- strategi bisnis dimana akan dipilih salah satunya untuk ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan, Penerapan (implementasi) strategi yakni proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan dalam melakukan tindakan nyata dari perencanaan yang sudah dirancang sebelumnya, dan Evaluasi strategi yakni strategi yang mampu mengukur, mengevaluasi program, dan memberikan umpan balik (*feed back*) kinerja organisasi.

Adapun tugas kepala sekolah Adapun tugas-tugas kepala Madrasah yakni kepala Madrasah sebagai administrator, kepala Madrasah sebagai supervisor, kepala Madrasah sebagai pemimpin.

Guru akan disebut profesional, jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini cenderung mengacu kepada kemampuan teoritik dan praktik lapangan. Secara rinci, kemampuan profesional dapat dijabarkan

Di dalam dunia pendidikan, guru berperan sebagai seorang pendidik, sebagai contoh, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berpikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya. Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas, serta bisa bermanfaat bagi seluruh manusia. Untuk bisa menjadi guru profesional, tentu mereka harus mampu menemukan jati diri mereka terlebih dahulu sehingga ia dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. Untuk mengomentari mengenai rendahnya kualitas pendidikan saat ini terutama di Indonesia, merupakan indikasi perlunya keberadaan guru profesional. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki niat yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar profesionalisme guru yang dipersyaratkan.

Dalam judul penelitian ini yang dimaksud adalah bagaimana manajemen strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MIN 4 Bandar Lampung dalam meningkatkan profesionalisme guru MIN 4 Bandar Lampung. Dikarenakan profesionalisme seorang guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut maka dari itu peneliti bermaksud untuk mencari tahu bagaimana manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN 4 Bandar Lampung



DAFTAR RUJUKAN

- Akdon, *Strategik Manajemen fo Educational Management: Manajemen Startegik untuk Manajeen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2006.
- Anwar Sutoyo, Pemahaman Individu Observasi, checklist, interview, Kuisisioner, Sosiometri.
- Ahmad Calam & Amnah Qurniati, Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, Vol 15. NO 1. 2016.
- Al-Qur'an dan Tafsirnya jilid III, *Dapertemen Agama RI*. (Jakarta : Lentera Abadi, 2010.
- Dr. Mgs. H. Nazarudin, MM. *Manajemen Sttrategi*. Palembang : CV. Amanah, 2020.
- Desak Nyoman Puspayani, "Kontribusi Sarana Prasarana, Layanan Administratif, Kompetensi Profisional Guru Terhadap Kepuasan Belajar", Bandung : Alfabeta, 2011.
- David Hunger & L.Wheelen, *Manajemen Strategis*, terj. Julianto Agung S, Yogyakarta : Andi, 2003.
- Dwi Sukaningtyas, Djam'an Satori, dan Udin Syaefuddin Sa'ud, Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah Dalam Membangun Pemahaman Visi dan Misi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Vol. 1. No. 2. 2017.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta, Perum Balai Pustaka, 1988.
- Edyy Yunus, *Manajemen Strategi*. Yogyakarta : CV Andi, 2016.
- Erry Riyana , *Esensi Kepemimpinan, Mewujudkan Visi Menjadi Aksi*, Bandung : Media Komputindo, 2002.

Eko Hadi Wiyono, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap Dan Ejaan Yang Disempurnakan*, Jakarta : Palanta, 2007.

Freddy, *Analisis SWOT Tehnik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.

Fathul Muin Zainuddin, Siti Kurnia Megawati, Uswatun Hasanah, STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar. *jurnal ilmu pendidikan dan keguruan*, Vol.1 No. 2 2020.

H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, (Makassar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016.

Haris Syamsudin, “*Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”, Studi Multi Kasus di MTsN Kunir Blitar dan SMP Islamic Boarding School Ar-Rohman Malang” Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Tesis tidak diterbitkan, 2013, Dalam <http://repo.iain.tulungagung.ac.id>, Diakses Pada, 04 juli 2021 pukul 18.50 WIB.

H. Imam Asyrofi, AC.M.Pd.I, Kepala Madrasah MIN 4 Bandar Lampung, wawancara tanggal 6 januari 2022.

Istiqomah & Irsad Andriyanto, Analisis SWOT Dalam Penegembangan Bisnis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol 5. No. 2. 2017.

Imam Syafe’i, Tujuan Pendidikan Islam. *Al-Tadzkiyyah, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol 6 No.2. 2012. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013.

Khaldun, IBNU and Hidayat, Hidayat and Widdah, Minna El, *Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru*. 2021. Tesis. Jambi: MPI Pasca Sarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2011.

Lubis Grafura, *Strategi Implementasi Pendidikan*, Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2014.

Muhammad Hadi, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar. *JAP, Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol 4 No. 2. 2014. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Mariana, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam, Skripsi, Uin Sumatra Utara Medan. 2017.

Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Jakarta : Erlangga, 2006.

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.

Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta : Ar-ruzz Media, 2017.

Musa Hubeis dan Mukhamad Najib, *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, Jakarta : Elex Media Komputindo, 2014.

N.A. Amantombun, *Guru Dan Administrasi Sekolah Pembangunan*, Bandung : FKIP, 2008.

Nata Abudin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : kencana, 2010.

Nany Libriyanti, STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD MUHAMADIYAH KOTA BANGKINANG, *jurnal Basicedu*, Vol.2No. 2. 2018.

Nasution, Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif, Bandung: Tarsito, 2013.

Nurmala Dewi Ningsih, S.Pd.I, Guru MIN 4 Bandar Lampung, wawancara tanggal 4 januari 2022.

Nurbuco Cholid dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, 2009.

Prof. Dr. Afrizal, M.A. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok : Rajawali Pers, 2017.

Puji Asmaul Chusna and Ana Dwi Muji Utami, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peran Orang Tua Dan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Anak Usia Sekolah Dasar”, *Premiere*, Vol. 2, No. 1, 2020.

Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : Rajawali Pers Raja Grafindo Persada, 2013.

Robinson Pearch, *Manajemen Strategik Formulasi, Implementasi dan Pengendalian Jilid 1*, Jakarta : Binarupa Aksara, 1997.

Rachmat, *Manajemen Strategik*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2004.

Sania Putriana, Saniyah Oktarisma, Nurhizrah Gistituati, Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 5 No. 1. 2021.

Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung : Refika Aditama, 2014.

Syafaruddin dkk, *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta : Hijri Pustaka Utama, 2012.

Sudarwan Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*. Bandung : Alfabeta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Syaful Bahri Djamarah, dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997.

Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung : PT Refika Aditama, 2014.

Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2015,

Syaiful Sagala, *Kepemimpinan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, 2011.

Stephen dan Coulter, *Manajemen*, Jakarta : Indeks, 2009.

Undang-undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sadiknas dan Peraturan pemerintah dan tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar. Bandung : Citra Umbara.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 1999.

Winardi Karshi Nisjar, *Manajemen Strategik*, Bandung : Mandar Maju, 1997.

W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta : Grasindo, 2008.

Zulkifli, STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI
SEKOLAH DASAR, *jurnal Didaktika*, Vol XIV No.2

