



**PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMK KARYA BUNDA PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

OLEH:

RIDWANTO AKRAM TUMANGGOR

NIM: 0307162055

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020



**PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMK KARYA BUNDA PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

RIDWANTO AKRAM TUMANGGOR
NIM : 0307162055

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :196811201995031003001.

Pembimbing II

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP :19680805 199703 1 002

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
2020**

Nomor : Istimewa

Medan, September 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Ridwanto Akram Tumanggor

Nim : 0307162055

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Penerapan Manajemen Strategi Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Karya Bunda
Percut Sei Tuan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :196811201995031003001.



Dr. Abdillah, M.Pd
NIP :19680805199703002



ABSTRAK

Nama : Ridwanto Akram Tumanggor
Nim : 0307162055
Tempat/tgl. Lahir : medan 10 September 1998
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
Pembimbing II : Dr. Abdillah, M.Pd
Judul : Penerapan Manajemen Strategi
Dalam Meningkatkan Kinerja
Guru Di Sekolah SMK Swasta
Karya Bunda Percut Sei Tuan.

Secara umum dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pimpinan sekolah, dalam penelitian ini fokusnya adalah mengenai penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Swasta Karya Bunda. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Kemudian tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui kondisi kinerja tenaga pendidik dan untuk mengetahui penerapan manajemen strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya di Sekolah SMK Karya Bunda.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) Dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasanya kondisi tenaga pendidik di sekolah tersebut rata-rata dalam kondisi yang baik, ditandai dengan semua guru memiliki potensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan sama-sama memperhatikan kemajuan yang ada di sekolah tersebut. (2) Pengaplikasian ataupun Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Karya Bunda merupakan usaha dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Swasta Karya bunda yang mana bertujuan untuk proses

pengelolaan sekolah tetap dalam rencana awal dan memudahkan dalam pencapaian tujuan yang telah di buat sebelumnya.

Di ketahui pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP:196811201995031003001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan kita karunia yang begitu besar sehingga yang dengan karunianya proposal ini dapat diselesaikan dengan baik, dan tentunya tidak pernah terlepas dari nikmat Allah yang telah Allah SWT berikan sehingga tugas wajib dan perjuangan disemester akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, yang dengan judul :

“Penerapan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Karya Bunda Percut Sei Tuan”

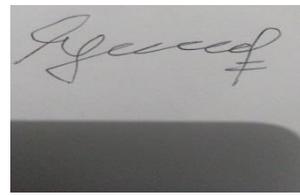
Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sebab penulis masih memiliki kekurangan dalam ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat bimbingan serta arahan dari bapak-bapak dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan arahan dari dosen pembimbing skripsi. Dalam kesempatan ini saya berterimakasih kepada Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I dan Dr. Abdillah, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki kekurangan dan kejanggalan baik yang menyangkut teknis maupun segi ilmiahnya. Oleh sebab itu penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Medan, ... September 2020

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is cursive and appears to read 'Ridwanto akram tumanggor'. Below the signature, there is a solid black horizontal bar.

Ridwanto akram tumanggor
NIM: 0307162055

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

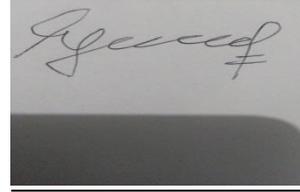
1. Yang utama dan Paling Utama terima kasih kepada ibundaku tersayang **Amraini Marbun S.Ag** atas segala doanya dan dukungan serta pengorbanan yang tidak bisa dibayar dengan apapun selama mendidik dan membesarkan penulis, serta ucapan terima kasih kepada Kakaknda **Azwarni Tumanggor S.Hi** Beserta Suami Abangda **Jordan Barasa S.Pd**, Abangda **Kurdi Sastra Dinata Tumanggor beserta** Kakanda **istri Supiyah Yuni S.Pd**, Kakaknda **Rahmah Tumanggor Am.Keb** beserta suami **Ammar Fuad Abdad S.E** dan kakanda Kakanda **Miftah Hunazmi Tumanggor S.Pd**.
2. Terimakasih Kepada Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor Prof.Dr.Syafaruddin,M.Pd
3. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, sekaligus sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A sebagai pembimbing I dan bapak Dr. Abdillah, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Kepala Sekolah Dra Tyas Dewi Kristiningsih SMK Karya Bunda, Ibu Leni Hasmi, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah Kurikulum, Bapak Nasozisokhi Harefa SP sebagai Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan, Ibu Suyatmi, S.Pd. Sebagai Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana dan Prasarana, Ibu Siti Hardianti, S.Pd.I sebagai Wakil Kepala Sekolah Humas (Hubungan Masyarakat) dan Bapak Sakban , S.Pd Selaku Tata Usaha dan Seluruh dewan guru beserta staf administrasi SMK Karya Bunda Percut Sei Tuan yang telah memberikan kontribusi data-data kepada penulis dalam proses penelitian.
7. Kepada rekan-rekan penulis yaitu: Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016 khususnya buat MPI-3. Dan khususnya buat sahabat terdekat (**Aswari Lubis SPd, Ahmad Adi Mukti S.Pd, Muhammad Fandy S.Pd, Al Hafiz Nazri S.Pd**)

Dengan kerendahan hati disini penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai kesempurnaan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini.

Demikian, semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan manfaat bagi kita semua, khususnya bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, ... september 2020

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Ridwanto Akram Tumanggor'. Below the signature, there is a solid black horizontal bar.

Ridwanto akram tumanggor
NIM: 0307162055

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI vi

BAB I PENDAHULUAN

- a. Latar belakang penelitian 1
- b. Fokus penelitian 6
- c. Rumusan masalah 6
- d. Tujuan penelitian 7
- e. Manfaat penelitan 7

BAB II KAJIAN TEORI

- A. Konsep manajemen strategi 9
 - 1. Pengertian Manajemen 9
 - 2. Pengertian Strategi..... 10
 - 3. Pengrtian Manajemen Strategi 12
 - 4. Tahapan Proses Manajemen Strategi..... 13
 - 5. Penerapan Manajemen strategi..... 15
- B. Konsep Kinerja
 - 1. Pengertian Kinerja 16

2. Tujuan Kinerja	18
3. Indikator Kinerja.....	18
4. Kinerja Kepala Sekolah	20
5. Kinerja Guru.....	24
6. Peran Sekolah Dalam peningkatan Kinerja Guru.....	28
C. Penelitian Yang Relevan.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Latar Penelitian	33
C. Sumber Data	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	36
F. Penjamin keabsahan data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian	41
B. Temuan Khusus Penelitian	55
C. Pembahasan penelitian.....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 78

B. Saran 78

DAFTAR PUSTAKA.....80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membahas lembaga pendidikan tentunya berkaitan dengan kualitas mutu pendidikan, perlu diketahui pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peran para personel yang dalam lembaga pendidikan tersebut. dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu maka di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu setiap personal yang bertugas di lembaga pendidikan tersebut harus memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini pemerintah dan lembaga pendidikan/sekolah saling bekerjasama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, dan hal itu berdampak positif terutama dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang berkualitas. Maka dari itu untuk mewujudkan impian itu maka dilakukan bermacam usaha pembangunan pendidikan seperti pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, memberikan pelatihan kepada guru-guru, tenaga kependidikan serta personal lainnya, penyediaan dan pengembangan materi ajar

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka di perlukanlah manajemen strategi, adanya manajemen dan strategi memberikan solusi dalam mengelola lembaga pendidikan serta mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal, kedua hal ini merupakan kedua unsur yang saling berkesinambungan antara satu sama lain dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah penerapan manajemen strategik. alasan yang mendasar adalah bahwa konsep

Manajemen strategik merupakan suatu konsep yang sudah di tetapkan dan harus dijalankan oleh seluruh personel organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.¹

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa dalam mengelola suatu organisasi di perlukan suatu perencanaan yang matang dan tersusun demi serta harus dilaksanakan demi membentuk suatu organisasi yang padu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan..

Jika di hubungkan manajemen strategi dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi maka strategi sangat di perlukan. Strategi adalah sebuah cara yang di miliki oleh seorang individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya demi tercapainya keunggulan bersaing dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan tujuan strategi yaitu untuk bisa lebih maju di bandingkan dengan lawan bersaing. Dalam hal ini bisa di bilang masih mampu mencapai keunggulan kalau orang dalam organisasi tersebut bisa mengolah sumber daya yang ada di sekitarnya, yang bisa mendorong percepatan untuk meraih keunggulan dalam persaingan yang sedang terjadi.

Dapat di tarik suatu kesimpulan, sekolah sebagai lembaga pendidikan yang di dalamnya banyak kegiatan-kegiatan pembelajaran yang mempunyai sistem yang tersusun dengan rapi untuk mencapai mutu pendidikan. Lembaga pendidikan adalah suatu institusi yang secara langsung bergerak di bidang pembentukan generasi-gerasi muda yang unggul, yang sudah sepantasnya mendapatkan perhatian besar dari pemerintah dan instansi terkait.

¹ Fred R.David, *Strategic Management Concepts and Cases*, (USA: Pearson Education Internasional, 2009) h 34

Lembaga pendidikan seyoganya berjalan sesuai dengan fungsinya jika pengelolaan lembaga pendidikan mendapat perhatian dari pemerintah dan instansi terkait serta sumber daya manusia yang unggul, dan harapannya semoga pemerintah dan masyarakat turut bekerjasama dalam membantu sekolah, dan dari pihak sekolah terutama kepala sekolah harus berhati-hati dalam memberi keputusan serta di topang dengan guru-guru yang berkualitas, penggunaan dana atau biaya yang efektif, serta melengkapi kebutuhan sekolah dan para guru. Membuat peraturan dan manajemen strategi yang wajib di patuhi setiap personel lembaga pendidikan, dengan begitu dapat membantu dalam meningkatkan akreditasi sekolah dan jugammeningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Pemilihan strategi serta manajemen yang tepat, berdampak baik kepada kinerja guru. Konsep manajemen strategi menjadi suatu solusi dalam memberdayakan sumber daya manusia sehingga membentuk tenaga pendidik profesional yang siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru sebagai pelaksana dan penyelenggara proses belajar mengajar tentunya memiliki prinsip dalam menjalankannya. Prinsip ini memberikan pengaruh terhadap proses belajar mengajar. Adapun keterlibatan prinsip ini terlihat dari perilaku fisik dan pikisnya. Prinsip belajar terwujud dari perilaku guru dan diharapkan dapat melatih kinerja guru supaya lebih meningkat.

Tilaar berpendapat kendala di dalam pendidikan yang sedang dialami bangsa Indonesia berpusat kepada manajemen, karena manajemen pendidikan merupakan pusat penggerakan segala aspek yang ada di lembaga pendidikan.²

Dalam menjalankan tugasnya guru harus terlibat secara langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar, jika keterlibatan secara langsung tidak berpengaruh terhadap keaktifan belajar maka hendaklah guru memberikan kebijakan dalam menjalankan aktifitas belajar mengajar dengan memikirkan karakter peserta didik dan model pembelajarannya.

Pendidikan yang bermutu bisa terwujud apabila adanya manajemen serta penggunaan strategi yang tepat dalam mengelola segala aspek yang berkaitan dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, salah satu aspek yang diperlukan dalam mewujudkan amanat tersebut melalui pemberdayaan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan personal lainnya, memiliki sumber daya manusia merupakan fokus utama peneliti karena pendidikan yang berkualitas diukur berdasarkan kualitas pendidiknya, maka di lakukanlah usaha untuk meningkatkan kinerja pendidik/guru. Selain itu diperlukan unsur-unsur manajemen dalam mewujudkan amanat itu, adapun unsur yang dimaksud ialah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan/pengawasan. Ke empat unsur ini menjadi satu demi pencapaian tujuan bersama(organisasi).³

² Tilaar, H.A.R, *Standar Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis* (Cet.II; Jakarta. Rineka Cipta, 2008), h. 89.

³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet: III, Bandung, Alfabeta, 2011), h. 54.

Maksud dari penjelasan teori di atas bahwa manajemen strategi merupakan sumber solusi dalam mengelola lembaga pendidikan. Namun untuk kali ini peneliti berfokus kepada peningkatan kinerja guru sesuai dengan judul peneliti serta peran manajemen strategi dalam mewujudkannya.

Sekolah Menengah Kejuruan Karya Bunda Percut Sei Tuan merupakan sebuah lembaga pendidikan yang letaknya berada di Kabupaten Deli Serdang kecamatan Percut sei Tuan yang mana sekolah swasta tersebut di kelola oleh pimpinan dan tenaga pendidik serta memiliki murid. Sekolah mengutamakan kualitas mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru yang mengikuti pendidikan akademik serta pelaksanaan program dari luar maupun pihak sekolah.

Maka dari itu, guru wajib mampu menetapkan pilihan melalui penilaian segala perspektif yang relevan atau mendorong tercapainya tujuan. Disini guru berhak dalam mengambil keputusan. Dalam menjalankan pekerjaanya, guru menghadapi pilihan, yaitu : bahan belajar yang paling sesuai, alat bantu yang paling cocok, sumber belajar yang paling lengkap, metode penyajian yang paling efektif, langkah-langkah yang paling efisien, cara bertindak yang paling tepat, sistem evaluasi yang paling tepat dan lainnya.

Menghadapi hal itu maka sekolah menengah kejuruan Karya Bunda Medan yang tercatat sebagai salah satu lembaga pendidikan yang sedang dalam upaya memperbaiki diri, baik itu sisi internal maupun sisi eksternal sekolah tersebut dan berlomba-lomba dengan lembaga pendidikan lainnya untuk mencapai keunggulan. Dalam hal penerapan manajemen strategi yang termasuk salah satu yang mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Walaupun demikian, banyak terdapat masalah dalam proses pengoptimalan tujuan lembaga pendidikan yang sudah di rencanakan sebelumnya.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada Penerapan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruaan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan

C. Rumusan Masalah

Atas dasar fokus yang akan dijadikan kajian penelitian secara ilmiah, maka ada pertanyaan-pertanyaan yang perlu dicari jawabannya yakni masalah atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kondisi kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruaan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan?
2. Bagaimanakah penerapan manajemen strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya di Sekolah Menengah Kejuruaan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun fokus penelitian ini mengarah kepada rumusan masalah yang mana penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui upaya seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik di Sekolah Menengah Kejuruaan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan?

2. Mengetahui penerapan manajemen strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya di Sekolah Menengah Kejuruaan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan?

E. Manfaat Penelitian

Terselenggaranyaa penelitian tentang **Penerapan Manajemen Strategik Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK KARYA BUNDA** sesungguhnya dapat memberikan manfaat antara lain.

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis semoga bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya sekaligus menjadi sumber pengetahuan baru untuk adik-adik di masa depan dan memberikan ide maupun solusi mengenai penerapan manajemen strategi dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMK KARYA BUNDA.

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala Sekolah, menambahkan pemahaman dalam mengelola lembaga pendidikan berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dan juga Peraturan Pemerintah No 2 tahun 2013 tentang standar nasional pendidikan,
- b. WKM Kurikulum, dapat memahami mengenai kedisiplinan dari kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh tujuan lembaga pendidikan.

- c. Guru, dapat sadar dan segera melakukan perubahan terhadap kinerjanya berdasarkan dengan kualifikasi bidang studi yang diembannya dengan berpedoman pada undangundang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- d. Peneliti, bermaksud menambahkan wawasannya serta mengembangkan keterampilan dalam meneliti di lapangan secara kreatif dan mempertanggungjawabkan hasil penelitiannya sesuai dengan data-data yang diperoleh dari lapangan secara fakta
- e. SMK KARYA BUNDA, segera meningkatkan pengawasan sekolah yang sesuai dengan rencana strategik (Renstra) sekolah dalam Menjalankan fungsinya untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, program, dan kegiatan sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Manajemen Strategi

1. Pengertian Manajemen

Secara bahasa *Management* berasal dari kata bahasa Inggris, yaitu “*to manage*” yang berarti mengurus atau menata pelaksanaan, oleh karena itu manajemen diartikan sebagai seorang manajer yang sedang memimpin dan mengelola suatu lembaga/instansi yang digarapnya dengan bantuan para anggota agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terry menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Menurut Clayton Reeser berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.⁵

Berdasarkan firman Allah dalam Q.S. As-Sadjah ayat 5 yang berbunyi:

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

⁴ Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet: I, Medan, Perdana Publishing, 2016), hal, 14

⁵ C.Reeser, (1973). *Management Function and Modern Concepts*.hal.16

Artinya : “Dia yang mengatur urusan langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.⁶

Isi kandungan ayat ini menjelaskan bahwa Bumi dan seluruh alam semesta ini diciptakan dan di atur oleh Allah SWT, dan manusia sebagai khalifah di bumi ini bertugas untuk mengatur dan mengelola bumi dengan cara merawatnya sebaik mungkin.

2. Pengertian Strategi

Asal kata “strategi” adalah turunan dari kata dalam bahasa Yunani, *strategos*. Secara umum, strategi merupakan sebuah rencana yang dijalankan para pemimpin utama yang mengutamakan keberhasilan organisasi, disertai dengan persiapan perencanaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Awalnya kata “Strategi” sering di gunakan di lingkungan militer. Yang mana kalimat ini identik atau diartikan juga dengan *taktik* yang biasa digunakan untuk memenangkan peperangan, dan yang bertanggung jawab dalam membuat taktik tersebut adalah seorang komandan (manajer/pemimpin).

Maka dari itu seorang komandan (manajer/pemimpin) tidak boleh melakukan kesalahan dalam memilih strategi peperangan, dan jika itu terjadi, maka nyawa prajurit akan menjadi akibatnya, adapun maksud dari penjelasan strategi dalam peperangan, ibaratkan seorang manajer ataupun pemimpin yang sedang memimpin lembaga/institusi dengan menggunakan strategi/taktik yang

⁶ Q.S. As-Sadjah ayat 5

digunakannya agar tercapainya keberhasilan yang sesuai dengan tujuan lembaga/instansi yang di kendalikan, apabila terjadi kesalahan dalam memilih strategi/taktik maka akan berdampak kepada kegagalan dalam mengelola lembaga/instansinya. Selain itu, secara mendalam membahas perkataan “strategi” dapat diartikan juga sebagai “kiat” seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur lembaga/instansi agar mencapai keberhasilan bersama sesuai dengan perencanaan tujuan. Hal ini membuktikan bahwasannya selain strategi, ada unsur lain yang berperan penting dalam keberhasilan yaitu perencanaan serta tujuan yang berperan dalam mengarahkan jalannya keberhasilan itu. Oleh karena itu disebut sebagai “tujuan stratgik”⁷

Pengertian strategik menurut Fattah dan Ali, strategik merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Sedangkan menurut Hax strategi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan, dan tindakan yang berurutan dari sebuah organisasi menjadi sebuah kesatuan yang utuh.⁸

Berdasarkan firman Allah dalam Q.S. Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

⁷ Akdon, Strategic Management, Bandung, Alfabeta, 2016, hal 3

⁸ Fattah, N. Dan ali, M. (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah* . cet.8. Jakarta: Universitas Terbuka.hal. 6

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁹

Ayat ini menjelaskan tentang strategi yang merupakan perencanaan yang dipersiapkan oleh top manajer yang mengutamakan keberhasilan sesuai tujuan organisasi, dan dibarengi dengan mempersiapkan suatu usaha bagaimana supaya tujuan itu bisa berjalan sesuai perencanaan yang sudah dipersiapkan. Sebab strategi adalah unsur dari manajemen yang diperlukan agar mendapatkan tujuan lembaga/instansi untuk waktu yang lama.¹⁰

3. Pengertian Manajemen Strategi

Sesuai penjelasan diatas, secara etimologis (asal kata), maksud kata “strategik” pada manajemen dalam suatu organisasi, bisa dijelaskan sebagai kiat, ataupun cara yang digunakan secara tersusun dalam menjalankan fungsi manajemen, yang teratur sesuai tujuan strategik organisasi. Pembentukan yang bersifat tersusun di lingkungan sebuah organisasi di sebut “perencanaan strategik” dalam perkembangan sejarahnya di lingkungan organisasi profit dan non profit. Pengertian manajemen strategik ternyata semakin berkembang. diantaranya menurut Nawawi bahwa Manajemen strategik adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan

⁹ Q.S. Al-Hasyr ayat 18

¹⁰ Kementerian agama RI, 2015, hal. 73

diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.¹¹

4. Tahap Proses Manajemen Strategik

Dalam mempersiapkan suatu strategik yang akan ditentukan oleh sekolah, harus mempertimbangkan ketentuan yang bersumber pada proses manajemen strategik. Hal ini menjelaskan perlunya untuk mengamati, menganalisis situasi dan lingkungan yang ada, sebelum memutuskan strategik yang tepat untuk menjalankan lembaga pendidikan.

manajemen strategik memiliki 3 tingkatan yang berhubungan. Adapun tahapan yaitu Formulasi Strategi (*Strategy Formulation*), Pelaksanaan Strategi (*Strategy Implementation*), evaluasi strategi (*Strategy Evaluation*).¹²

Formulasi Strategi (Strategi Formulation) adalah langkah awal untuk menjalankan manajemen strategi yang berfokuskan kepada efektivitas. pada bagian ini sekolah perlu memastikan aspek dan tujuan yang perlu dilalui untuk mengatasi rivalitas dan lingkungan supaya *comperatife aduanteg* bisa berkesinambungan dan bertahan lama.

Tindakan yang perlu diperbuat untuk memformulasi strategi ini adalah: Menumbuhkan visi dan misi, Menganalisis kondisi lingkungan, Pembangunan tujuan jangka panjang, Pencatatan alternative-alternatif strategi.

Pengaplikasian strategi dalam tahap ini adalah kelanjutan dari pengaplikasian yang mengutamakan keunggulan. Dalam hala ini strategi yang ada

¹¹ H, Nawawi (2000). Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bdag Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press. hal. 9

¹² Azhar Arsyad, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006),hal. 92

selanjutnya di seleksi, di lakukan analisis, penyesuaian terhadap lingkungan dan lembaga pendidikan, maka dari itu lembaga pendidikan sudah harus memastikan bahwasanya pengaplikasian strategi yang sudah di jalankan sesuai dengan rencana sebelumnya,¹³ Pada tahap ini, guru dan kepala Sekolah mempunyai andil masing-masing dan menjalankan serta melaksanakan tanggung jawabnya yang sesuai dengan disiplin ilmunya supaya pengaplikasian strategi berjalan dengan baik. Keberhasilan tersebut bisa di dapatkan maka kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang bisa mengayomi dan memberikan dorongan kepada tenaga pendidik, melakukan koordinasi satu sama lain dalam hal pengelolaan lembaga pendidikan, membuat susunan struktur keorganisasian. Serta memberika penghargaan sebagai mana mestinya kepada karyawan (guru) atas kontribusinya akan kinerjanya.¹⁴

Langkah terakhir adalah pengevaluasian strategi, yang mana lembaga pendidikan melakukan penilaian terhadap pengaplikasian strategi yang gunanya untuk mengetahui apakah pengaplikasian strategi berjalan dengan baik.¹⁵ Bersumberkan pada hasil penilaian sekolah dapat menentukan kembali strategi sekolah. Sehingga pertimbangan hasil dengan keingan dan pengidentifikasi kegiatan bisa dijadikan pengetahuan yang berguna untuk sekolah. Untuk itu memberikan pelajaran bahwa sukses pada hari ini bukanlah jaminan untuk kesuksesan masa depan

5. Penerapan Manajemen Strategi

¹³ L.J. Bourgeois dan david R. Brodwin, “*Strategic Implementation: Five Approaches to an Elusive Phenomeon*” (*Strategic Manajemen Journal* 5, 1984). H. 241-264

¹⁴ Jay R. Gaibraith, *Strategi Implementation Structure, Systems and Proces* (Cet. II; USA: West, 1986), hal. 341.

¹⁵ Azhar Arsyad, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006),hal. 99

Dari berbagai pengertian mengenai manajemen strategi dapat di buat suatu kesimpulan bahwasanya penerapan strategi meliputi daya dorong tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya yang ada agar strategi yang ada bisa diaplikasikan dengan baik, kebijakan yang ada dalam lembaga pendidikan dan sasaran operasional tahunan lembaga pendidikan.¹⁶

Selain daripada itu pengaplikasian akan baik jika di dukung oleh sumber daya yang ada, baik itu SDM dan SDA. Dalam kegiatan manajemen strategi, alangkah bagusnya di buat suatu pembagian tugas berdasarkan kemampuan yang di miliki oleh tenaga pendidik dengan membuat suatu pertimbangan-pertimbangan situasi lingkungan lembaga pendidikan. Strategi dalam sebuah sekolah mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk mensukseskan pelaksanaan program lembaga pendidikan.

B. KONSEP KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Performance*. performance Bisa juga di artikan sebagai hasil kerja, tetapi, pada hakikatnya kinerja memiliki arti yang lebih dalam, tidak sekedar hasil kerja, namun terbilang bagaimana pekerjaan berjalan. Pendapat Amstrong dan Baron dalam Wibowo. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki kaitan kuat bersama tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan memnyerahkan kontribusi pada ekonomi. Oleh karena itu kinerja merupakan tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang di inginkan dari pekerjaan

¹⁶ J. David Haunger dan Tomas L Wheelen, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Andi, 2001,2003), hal. 4.

tersebut. Kinerja merupakan perkara *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara melaksanakannya.¹⁷

Kinerja melambangkan satu tindakan yang diperbuat dalam menjalankan, menuntaskan pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan impian dan tujuan yang sudah ditentukan. Dari pengertian di atas, kinerja di artikan sebagai hasil dari sebuah kegiatan yang di lakukan , menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan serta menjalankan tanggung jawab yang telah di bebaskan. Defenisi kinerja sering di identikan sama keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan dalam bertugas melambangkan hasil kerja seorang dalam rentang waktu tertentu adalah prestasi kerja, bila di dibandingkan dengan tuntutan/tumpuan, standart, tolak ukur yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disetujui bersama ataupun peluang lain dalam suatu rencana tertentu.

Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-anfal, ayat 47 yang berbunyi:

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ خَرَجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ بَطْرًا وَرِئَاءَ النَّاسِ وَيَصُدُّونَ عَنْ

سَبِيلِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطٌ

Artinya : *Dan janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang keluar dari kampungnya dengan rasa angkuh dan dengan maksud riya' kepada manusia serta menghalangi (orang) dari jalan Allah. Dan (ilmu) Allah meliputi apa yang mereka kerjakan.*¹⁸

¹⁷ Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok, PT Raja Grafindo Persada, hal. 7

¹⁸ Q.S. Al-anfal ayat 47

Ayat ini menjelaskan tentang kinerja yang merupakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diemban individu maupun bersama yang dilaksanakan demi mencapai produktivitas sehingga tercapainya tujuan organisasi.¹⁹

Kinerja dapat di pandang sebagai suatu prosedur dalam mencapai hasil pekerjaan. Kinerja adalah satu prosedur mengenai bagaimana pekerjaan berjalan agar mencapai hasil kerja. Tetapi, hasil pekerjaan bisa dijadikan tolak ukur kinerja. Ditemukan beberapa aspek yang bisa dijadikan tolak ukur suatu organisasi memiliki *kinerja yang baik*, yaitu terkait penjelasan mengenai arti nilai-nilai, manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, pembangunan organisasi, kerangka organisasi, bentuk kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

2. Tujuan Kinerja

Tujuan adalah suatu *aspirasi* (keinginan). Tujuan kinerja merupakan mencocokkan keinginan kerja seseorang dengan tujuan organisasi. kesamaan antara usaha pendapatan tujuan seseorang dan tujuan organisasi akan bisa menciptakan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bekerja dari bawah ke atas. Tujuan di atas membagikan gagasan untuk penentuan tujuan di bawahnya. tatkala, tanggung jawab dilaksanakan secara bertahap dari bawah ke atas.²⁰

3. Indikator Kinerja

¹⁹ Hadis Purba, 2011, *Tauhid: Ilmu, Syahadat, dan Amal*, Medan: IAIN Press, hal. 122

²⁰ Ibid, hal. 43

Indikator kinerja digunakan agar kegiatan yang cuma bisa ditentukan secara kualitatif bersumber dari perbuatan yang diperhatikan. indikator kinerja juga menyarankan sudut pandang prospektif (melihat masa depan) dari pada retrospektif (melihat masa lalu). Hal ini membuktikan aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh tolak ukur kinerja. Tujuan dan motif merupakan tolak ukur pertama dari kinerja. Tetapi, kinerja membutuhkan adanya bantuan *sarana, kompetensi, peluang, standar, dan feed back*. Hubungan di antara ketujuh tolak ukur tersebut di jelaskan oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson berikut pendapat mereka:

a. Tujuan ~

Tujuan adalah suatu kondisi yang lebih bagus yang hendak di raih di masa depan. oleh karena itu, tujuan mengarahkan bagaimana tindakan yang akan dilakukan selanjutnya. Dalam meraih tujuan, dibutuhkan kerjasama setiap individu maupun kelompok demi meraih keberhasilan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi itu di ukur dari kerjasama tim/organisasi.

b. Standart

Standar kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang hendak diraih dan dijelaskan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Standart akan menyampaikan kapan tujuan terselesaikan. Standar bisa menjadi patokan dalam mengukur keberhasilan tujuan yang diharapkan. Tanpa standar, kita tidak tahu apakah tujuan yang diinginkan sudah tercapai atau tidak.

c. Feed Back

Feed Back biasanya digunakan dalam menilai perkembangan kinerja, ukuran kinerja, dan peranguhan tujuan. Dengan adanya umpan balik maka dilakukan perbaikan kinerja melalui hasil evaluasi (penilaian).

d. Peralatan

Peralatan dipergunakan dalam membantu merampungkan tujuan dengan berhasil.

e. Kompetensi

Kompetensi ialah suatu keahlian yang dimiliki setiap orang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan untuknya dengan benar..

f. Peluang

Peluang diartikan juga sebagai suatu *kesempatan* yang diberikan kepada setiap pekerja untuk memperlihatkan kemampuan maupun keahliannya dalam bekerja.²¹

4. Kinerja Kepala Sekolah

a. Peran Kepala Sekolah

Dinas Pendidikan sudah memutuskan setiap kepala sekolah wajib sanggup menjalankan tugasnya menjadi manajer; edukator; administrator; dan supervisor. Dalam pertumbuhan selanjutnya, serasi dengan keperluan masyarakat dan pertumbuhan zaman, kepala madrasah wajib bisa berfungsi menjadi leader,

²¹ Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, 1996, *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, Inc, hal. 386

innovator, dan motivator di sekolahnya. Oleh karena itu di dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya wajib bisa berperan menjadi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

Pandangan yang ada dalam kebijakan pendidikan nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, “sebagai pendidik, manajer, administrator, penyedia, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahaan”.²²

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan berhubungan atas masalah kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sangat menunjukkan kesuksesan dan produktivitas kerja. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah wajib bisa memajukan kinerja setiap guru dengan memperlihatkan rasa persahabatan, akrab kepada setiap orang yang ada di lingkungan sekolah, Sikap kepala sekolah yang positif bisa membawa, membimbing dan menyemangati semua penduduk di sekolah agar bekerjasama dengan baik dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Menurut Usman kepemimpinan adalah hubungan yang ada dala diri sorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.²³

Menurut Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat di analisis berdasarkan kriteria berikut: ~

²² Permendiknas No.13 Tahun 2007

²³ Dr. Iskandar Agung, M.Si, dkk, 2014, *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, jakarta, Bee Media Pustaka, h.44

- a. Sanggup memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- b. Sanggup menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- c. Sanggup berkomunikasi dengan baik terhadap penduduk sekitar agar mereka mau menjalin kerjasama dengan sekolah demi mencapai visi misi sekolah beserta tujuan pendidikan yang diinginkan.
- d. Sanggup menjalankan prinsip kepemimpinan dalam membentuk kedewasaan pendidik maupun tenaga pendidik.
- e. Sanggup bekerjasama dengan intens terhadap partner kerja manajemen sekolah.
- f. Sanggup mencapai tujuan sekolah dengan efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan keputusan yang sudah ditentukan.²⁴

Pendapat di ini menjelaskan mengenai bagaimana caranya menciptakan kerja sama tim terhadap seluruh penduduk sekolah demi menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan benar, dan itu semua bisa terlaksana apabila seorang kepala sekolah dapat memberikan motivasi terhadap anggota ataupun rekan kerjanya.

c. Kompetensi Kepala Sekolah

Secara garis besar Peranan memiliki makna “tindakan” yang dilaksanakan demi seseorang dalam satu kejadian.²⁵

²⁴ Mulyasa, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*”*Jurnal Magister*, Aceh, Universitas Syiah Kuala

²⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III*, cet-4, Balai Pustaka, Jakarta, 2007, hlm. 641

Selain menjadi seorang pemimpin kepala sekolah juga harus bisa berperan menjadi guru/pendidik. ²⁶ berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional Republik Indonesia nomor 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah, menjelaskan seorang guru/pendidik bisa diperankan menjadi kepala sekolah, dan mendapat merangkap dua pekerja sekaligus, yaitu selain mendidik juga bisa memimpin dan mengelola lembaga pendidikan demi mengembangkan kualitas pendidikan.²⁷ Berdasarkan pernyataan ini bisa dijelaskan mengenai peranan kepala sekolah sebagai kegiatan yang dilaksanakan seorang guru, yang mendapat tugas ganda yaitu menjadi kepala sekolah dan bertanggung jawab dalam memimpin maupun mengelola suatu lembaga pendidikan.

Sejalan dengan pendapat diatas kepala sekolah memiliki kemampuan kompetensi dalam menerapkan kemampuan manajerialnya yaitu:

- a. Kepala sekolah mampu menentukan program kerjansekolah.
- b. Kepala sekolah mampu menerapkan kebijakan sekolah.
- c. Kepala sekolah mampu menetapkan tahap-tahap pelaksanaan program.
- d. Kepala sekolah mampu menugaskan guru sesuai dengan potensi serta keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan pembelajaran.
- e. Kepala sekolah mampu menata pemakaian sarana dan prasarana yang dimiliki.
- f. Kepala sekolah mampu mengasih jalan keluar untuk setiap kesulitan yang ditangani setiap guru dan anggota/pegawai sekolah.

²⁶ Sudarwam Danim, *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2002), h. 145.

²⁷ *Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003)*, cet 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), h. 40.

- g. Kepala sekolah mampu menjalin kerja sama yang baik dengan instansi/lembaga lainnya demi keberhasilan program sekolah.²⁸

5. Kinerja Guru

a. Defenisi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik biasa di katakan *al-mualim* atau *al-ustadz* dalam bahasa arab, yang tugasnya mentranfer ilmu pegetahuan dalam lemabga pendidikan Artinya tenaga pendidik didefenisikan sebagai orang yang mentranfer ilmunya kepada anak didik. Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mendidik anak yang dititipkan orang tuanya.

Suraji menjelaskan guru harus memiliki sifat yang sabar, tekun, ulet, teliti, tidak mudah putus ada, sanggup menjadi contoh kepada peserta didik serta menjunjung tinggi nilai-nilai pengabdian, selain itu kriteria menjadi seorang guru yaitu memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi profesi.²⁹ Menjadi seorang yang ditiru muridnya adalah suatu prinsip yang bermanfaat dalam pendidikan. Prinsip ini pernah dilaksanakan oleh Raulullah Saw Hal ini dijelaskan oleh Allah Swt. Lewat firman-Nya dalam QS. Al-Ahzab (33) ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ

وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

²⁸ Kompri, “*Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*”, Jakarta: Kencana, hal.116

²⁹ Suraji, Imam. 2008.” *Dinamika Profesi Guru: Citra, Harapan, dan Tantangan.*” Dalam *Jurnal Cakrawala Pendidikan Tahun XXVII*, nomor 1, ISSN: 0216-1370. Yogyakarta: Ikatan Sarjana Indonesia DIY Bekerja sama LPM Universitas Negeri Yogyakarta.

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.*³⁰

Berdasarkan *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi kedua 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencariannya) mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 2, guru dinyatakan sebagai tenaga pendidik profesional apabila memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi pendidik berdasarkan jenis dan tahapan pendidikan. Dari pernyataan yang sudah dibahas, dapat dijelaskan guru merupakan pendidik profesional yang bertanggung jawab dalam mendidik, melatih, membimbing, mengajar, mengarahkan, dan mengevaluasi pembelajaran pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah.³¹

b. Status, Peran, dan Tugas Guru

Menurut Pidarta, Peranan guru/pendidik, antara lain (1) sebagai fasilitator pendidikan; (2) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; (3) pembimbing dan supervisor; (4) pelaksana pendidikan; (5) menjadi model; (6) penegak disiplin; (7) menjadi penilai; (8) sebagai konselor; (9) menjadi komunikator antara orang tua siswa dengan masyarakat; petugas usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya; (10) petugas usaha tentang administrasi kelas

³⁰ QS. Al-Ahzab (33) ayat 21

³¹ Jamil Suprihatiningrum, (2016), *Guru Profesional*, Jogjakarta, AR-RUZZ MEDIA, hal.

yang diajarnya; (11) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.(12) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan.³²

Guru merupakan pekerjaan yang sangat mulia. Pada dasarnya guru memiliki peran dalam melindungi masyarakat kita dari kebodohan, Karakter, serta perangai jelek yang dapat menghancurkan masa depan, adapun tugas dan tanggung jawab yang dimiliki guru yaitu (1) guru bertugas sebagai pembimbing(2) guru bertugas sebagai pengajar (3) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum,(4) guru bertugas sebagai administrator kelas, (5) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.(6) guru bertugas untuk mengembangkan profesi.³³

c. Standar kualifikasi guru

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan mengenai guru sebagai pendidikan profesional. Guru ataupun pendidik profesional diwajibkan mempunyai persyaratan mutlak seperti pendidikan akademik minimal strata 1 (S1) atau diploma (D-IV). Memiliki sertifikat pendidik, mempunyai kemampuan, sehat jasmani dan rohani, dan mempunyai kesiapan dalam menggapai tujuan pendidikan.³⁴

d. Kinerja Guru

³² Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka, hal. 26

³³ Ali Mudlofir, 2013, *Pendidik Profesional: Konsep, dan Strategi, dan Aplikasinya dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Ed I, Cet II, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 62

³⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

guru sebagai pendidik bertugas dalam menjalankan proses belajar mengajar di sekolah sekaligus mempertanggung jawabkan tugasnya dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang diasuhnya. Maka dari itu, situasi kinerja guru dapat diukur dari tugas yang dilaksanakannya dan dari situ bisa kita nilai bagaimana kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai seorang pendidik, selain kinerja, sikap yang di cerminkan guru sebagai seorang pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran dapat juga di jadikan penilain. pendidik professional tentunya bukan sembarang pendidik seorang guru dapat dikatakan sebagai pendidik professional apabila memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial.³⁵

Kinerja guru dapat dinilai dengan baik, apabila guru tersebut dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja guru pertama: kehadiran guru dan perilaku sosialnya.; prestasi belajar peserta didik.; kepuasan wali peserta didik terhadap anaknya.

6. Peran Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Merujuk dari kegiatan penelitian yang sudah dilakukan bisa di perhatikan melalui hasil tanya jawab dan pengamatan secara langsung di sekolah SMK Swasta Karya Bunda sudah melakukan usaha dalam peningkatan kemampuan tenaga pendidik, dapat di liat dari masuka-masukan yang di berikan oleh tenaga pendidikan dan kebijakan-kebijakan serta pengambilan keputusan dari kepala

³⁵ UUGD No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3

sekolah.

Pertama, usaha yang di tampilkan oleh tenaga pendidik di sekolah tersebut yaitu dengan melanjutkan kembali tingkat pendidikan, merespon berbagai kegiatan dengan baik, mengikuti kegiatan yang di laksanakan oleh dinas pendidikan, baik itu berupa seminar dll.

Kedua, usaha yang di perbuat oleh pimpinan sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik antara lain:

- (a) Mengkoordinasikan kepada tenaga pendidik agar mengikuti pelatihan, mengikuti *workshop* serta juga mengikuti kegiatan seminar,(b) melaksanakan sosialisasi terhadap kebijakan pemerintah dengan mengundang nara sumber, (c) melaksanakan sebuah pelatihan di sekolah untuk meningkatkan kemampuan mengoperasikan komputer dan berbahasa asing,(d) memberikan motivasi kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat selanjutnya,(e) melaksanakan kunjungan kesekolah yang lebih maju, (f)

C. Penelitian Yang Relevan

Demi memeriksa hasil penelitan yang dilaksanakan secara relevan maka diambillah melalui jurnal Maulidarni dkk, Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Unggulan Iqro Sigli, Volume 6 No 2, Mei 2018.

Dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja guru memerlukan bantuan anggota sekolah baik dari dalam maupun dari luar. selanjutnya yaitu menentukan tindakan strategik yang dilakukan demi peningkatan kinerja guru.

Strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dilaksanakan penyusunan program, seperti program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Demi meningkatkan kinerja guru diperlukan yang namanya Evaluasi ataupun penilaian strategi, Evaluasi dilaksanakan dengan cara memperhatikan secara berkala. Dari hasil evaluasinya dapat di dijadikan ukuran dalam mengembangkan strategi untuk selanjutnya.

Kekurangan sarana prasaran dan ketergantungan terhadap yayasan pusat menjadi kendala dalam menerapkan strategi demi meningkatkan kinerja guru.

Dari Jurnal Nurmasiyah dkk, Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhokseumawe, Volume 3 No 2, Mei 2015

Kebijakan yang dilakukan di SMK Negeri 3 Lhokseumawe demi meningkatkan kinerja guru serasi dengan peraturan kinerja yang mana tercatat pada peraturan pengelolaan pendidikan yang di iringi dengan semua kota/kabupaten di Aceh.

SMK Negeri 3 Lhokseumawe menggunakan strategi peningkatan kinerja, yang dilaksanakan secara berangsur-angsur dan mencontoh kondisi pertumbuhan manajemen yang diharapkan situasi dan waktu.

Kendala SMK Negeri 3 Lhokseumawe dalam meningkatkan kinerja guru yaitu tidak mengikutkan usaha-usaha yang bermaksud merubah tujuan strategi ke dalam rangka pengelolaan sekolah, sehingga kerangka penerapan program pendidikan berjalan tanpa adanya pengawasan.

Dari jurnal Iwan Kurniawan, Pengaruh manajemen Strategi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Volume 1 No 1, Januari 2013. Berdasarkan penjelasan penelitian ini manajemen strategi dapat membantu meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu apabila kinerja seorang guru meningkat maka penerapan manajemen strateginya baik, sebaliknya juga begitu, bukan hanya penerapan manajemen strategi saja supervisi kepala sekolah juga mempunyai dampak positif kepada kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan pedagogis

Pendekatan ini menggunakan pendekatan pedagogis, alasannya karena manajemen strategi adalah salah satu yang di terapkan di lembaga pendidikan untuk bisa meningkatkan kinerja dan keprofesionalan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

2. Pendekatan kualitatif deskriptif

Pendekatan ini merupakan salah satu unsur yang mendukung dalam penulisan skripsi, karena dengan pendekatan ini penulis bisa menjelaskan semua yang berkaitan dengan penerapan manajemen strategi pendidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan keprofesionalan guru di sekolah.

Pendekatan ini dapat diartikan sebagai berikut: orang yang melakukan suatu penelitian bisa menjelaskan semua keadaan dan melakukan penganalisisan data yang tanpa menggunakan angka terkecuali sebagai alat untuk mempermudah.³⁶

³⁶ M. Gade Ismail, 1993, *Penelitian Kualitatif*, Banda Aceh: Syiah Kuala, hal.3

B. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Karya Bunda Percut Sei Tuan, lebih jelasnya berada di kelurahan Laud Dendang, jln. Vetpur utama no. 77 Kec. Percut sei tuan, Kab. Deli serdang. Lokasi ini ada di lingkungan yang ramai penduduk dan kebetulan berada di pinggir jalan, sehingga bisa di katakan letak sekolah tersebut sangat strategis. Iklim yang ada dalam penelitian ini yaitu: keadaan disekolah dan aktivitas yang ada di sekolah dalam pelaksanaan manajemen strategi untuk bisa menngkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Karya

C. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Sekolah SMK Karya Bunda, Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Tenaga Pendidik di SMK Karya Bunda, Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

D. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data

Proses pengumpulan data dan perekaman dalam penelitian adalah:

1. Observasi

Dalam buku Sutrisno Hadi observasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan mengamati sebuah objek yang mau dilakukan penelitian dengan cara langsung maupun tidak langsung sehingga data yang ingin didapatkan itu lebih akurat.³⁷

Dalam melakukan sebuah penelitian, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah pengamatan terhadap suatu tempat ataupun kawasan yang akan dilaksanakan penelitian sehingga ada penyesuaian diri terhadap objek tempat yang akan dilakukan penelitian. Kemudian orang yang mau meneliti tersebut alangkah lebih bagusnya memperkenalkan diri kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, pendidik/guru, dan juga staf/karyawan sekolah dan menjelaskan maksud dan tujuan penelitian di sekolah tersebut.

Kemudian dilakukan pengamatan yang berhubungan terhadap manajemen strategi, untuk membuktikan apakah manajemen serta strategi yang digunakan apakah sudah tepat dan apakah berjalan dengan baik.

Selanjutnya yang menjadi fokus dalam kegiatan observasi yang dilakukan yaitu yang berkaitan dengan manajemen strategi, yang mana ini perlu diamati apakah sesuai dengan planing strategis sekolah tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara peneliti untuk mendapatkan suatu informasi yang ingin digali lebih dalam lagi terhadap objek yang mana

³⁷ Sutrisno Hadi, *Metode Research* (jilid II; Yogyakarta: Andi Offset, 1995), hal. 136

wawancara ini dalam bentuk tanya jawab dan berprinsip terhadap tujuan yang ingin di capai oleh peneliti.³⁸

Kegiatan wawancara ini mencakup dua bentuk yakni dengan mempersiapkan berbagai pertanyaan yang di tujukan pada objek dan mempertanyakan ataupun mengembangkan jawaban-jawaban yang di berikan oleh objek yang di wawancarai namun tetap pada konteks pertanyaan awal.

Dalam melakukan wawancara ini terkadang peneliti menggunakan dua bentuk wawancara ini supaya lebih banyak mendapatkan informasi dan bisa menggali lebih dalam lagi kepada informan terhadap informasi yang diinginkan oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Langkah selanjutnya setelah observasi dan wawancara di lakukan maka di ambil suatu dokumentasi ataupun termasuk salah satu bukti bahwasanya sudah melakukan penelitian di lembaga pendidikan tersebut. Kemudian dokumen yang di jadikan oleh peneleliti untuk mendapatkan penambahan informasi, yaitu:

- a. Arsip Profil Madrasah
- b. Daftar hadir/Absen guru dan pegawai
- c. Buku kegiatan rapat guru atau pegawai
- d. Buku agenda kegiatan rapat guru dan pegawai
- e. Dokumen Data pendidik dan Tenaga Kependidikan
- f. Dan Catatan-catatan lain yang dapat mendukung dalam penelitian ini.

³⁸ Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta; BPFE-UII, 1995), hal.62

Pengumpulan data dilakukan setelah selesai dokumentasi, yang mana hasil dari dokumentasi itu dijadikan sebagai bukti pengamatan dilapangan sekaligus persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang peneliti di dalam laporannya. Oleh karena itu pembuktian dalam penelitian ini bukan secara tulisan dan lisan saja melainkan bukti nyata (foto).

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) Penyajian Data, (c) Kesimpulan.³⁹

1. Reduksi Data

Analisis ini bermaksud untuk mengumpulkan seluruh data dan informasi yang didapat dari lapangan, baik itu berbentuk catatan, rekaman maupun gambar, selanjutnya dilakukan pemilahan, dan penyederhanaan yang menyangkut dalam pembahasan penelitian, selanjutnya catatan maupun hasil wawancara di lapangan di coba untuk dipilih dan ambil ide pokok yang berhubungan dengan pembahasan, setelah itu dilakukan penyusunan kalimat dan membuang informasi yang sama sekali tidak hubungannya.

2. Penyajian Data

Sesudah mereduksi data selanjutnya peneliti menganalisis data dan informasi yang di dapat dari lapangan maupun informan lalu mengidentifikasi yang mana yang perlu digunakan dalam pembahasan penelitian, setelah itu hasil yang tadi di sederhanakan lalu dirapikan dengan benar.

³⁹ Salim dan Syahrudin, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka, hal. 147

3. Menarik Kesimpulan

Langkah akhir setelah peneliti melakukan reduksi data dan penyajian data, selanjutnya membuat suatu kesimpulan terhadap semua informasi yang di dapatkan dari objek dan informan, baik itu data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang di laksanakan di SMK Swasta Karya Bunda.

F. Pemeriksaan Atau Pengecekan Keabsahan Data ~

Dalam Penelitian kualitati temuan atau data dinyatakan vsid apabila tidak ada perbedaan antara yang laporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validilitas penelitian, penelit menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validalitas yang meliputi: “(a) kredibilitas (*credibiliti*), (b) keteralihan (*transferability*), (c) ketergantungan (*dependability*), dan (d) kepastian(*confirmability*)⁴⁰ Untuk lebih jelasnya di uraikan sebagai berikut:

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Setelah peneliti melakukan penelitian, maka peneliti meneliti kembali dengan menggunakan metode Triangulasi, yang mana hal ini diakukan dengan cara memmbandingkan suatu informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana yang dikenal, dalam penelitian kualitatif menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh kbenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai infotmasi tertentu, peneliti bisa menggunakan wawancara bebas atau wawancara terstruktur, Atau peneliti

⁴⁰ Titik Triwulan Tutik, 2011, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta; Kencana, hal. 292

menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk menengecek kebenarannya.

2. **Ketralihan (*Transfrability*)**

Keteralihan (*Transfrability*) pada penelitian kualitatif berkenaan dengan pertanyaan, hingga di mana penelitian dapat diterapkan atau digunakakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, peneliti harus membuat laporannya dengan urian terperinci, jelas, sistematis sehingga dapat dipercaya, Melalui proses keteralihan, setelah data-data yang ditemukan di lapangan telah di kroscek menjadi suatu keabsahan mutlak yang sudah diyakini pasti, agar kiranya peneliti memerlukan rekan atau teman sejawat yang dapat melihat dan membacakan laporan ini untuk diketahui pasti kejelasannya Dan penelitian ini diharapkan oleh pembaca lain, sebab memahami tujuan yang dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang.

3. **Ketertanggung (*Dependability*)**

Disini peneliti berupaya untuk bersikap konsisten terhadap seluruh proses penelitian, seluruh kegiatan penelitian ditinjau ulang dengan memperhatikan data yang diperoleh dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian dan kepercayaan yang ada. Ketergantungan ditujukan terhadap sejauh mana kualitas proses dalam membuat penelitian, artinya proses yang telah dilakukan dapat dievaluasi kembali sesuai dengan prosedur penelitian berdasarkan keabsahan data yang telah diyakini pasti ketepatannya, dimulai dari pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan yang diminta oleh para ahli, Pihak-pihak akademik serta

Dosen Pembimbing Skripsi yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

4. **Kepastian (*Confirmaability*)**

Dalam melakukan penelitian ini, orang yang meneliti harus bisa memastikan bahwa semua data yang sudah terkumpul terjamin keabsahannya yang mana data-data yang di dapat di dapat dari informan akan menggacu pada penyusunan hasil penelelitan. Untuk lebih jelasnya dan memastikan terhadap data yang di dapat sudah benar-benar adanya, maka peneliti harus memriksa dan melakukan pencocokan terhadap data yang di dapat dari wawancara dengan data yang di dapat pada saat studi dokumentasi di lakukan sehingga kualitas data yang sudah di olah bisa dipertanggung jawabkan oleh peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini akan dikemukakan hasil-hasil penelitian dalam bentuk temuan penelitian. Temuan penelitian umum berupa analisis deskriptif seluk beluk (Potret) SMK Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten

Deli Serdang, Sementara temuan khusus merupakan hasil analisis deskriptif hasil temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

A. Temuan Umum Penelitian

1. Profil SMK Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Pada hakekatnya pendidikan adalah sesuatu yang penting bagi kehidupan manusia, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memanusiakan manusia dengan cara memberikan berbagai macam ilmu pengetahuan. Selain daripada mencerdaskan anak didik semata, pendidikan juga sangat berguna dalam memproses manusia agar lebih bisa diandalkan dan memiliki kepribadian yang baik. Manusia yang memiliki pendidikan biasanya memiliki solusi lebih banyak dalam memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan orang yang tidak pernah mengenyam proses pendidikan.

Kecamatan Percut Sei Tuan adalah salah satu kecamatan yang berada di daerah Kabupaten Deli Serdang, bahkan kecamatan ini merupakan salah satu yang terbesar. Salah satu sudut pandang yang dapat kita jadikan patokan adalah masih minimnya sekolah yang beroperasi di daerah ini. Sampai saat ini belum ada SMKN sedangkan SMK Swasta hanya satu.

Dari alasan di atas Yayasan Ritzki Chairani yang merasa peduli terhadap dunia sosial khususnya pendidikan merasa perlu untuk berpartisipasi membantu meringankan beban pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka mulai Tahun Anggaran 2008/2009 Yayasan Ritzki Chairani akan membuka satu unit baru tingkatan pendidikan yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bisnis Manajemen Program Studi Akuntansi dan Sekretaris.

SMK Swasta Karya Bunda mulai pembelajaran pada tahun 2009/2010 dengan Bidang keahlian Bisnis Manajemen, Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Akuntansi , Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran (KTSP 2006).TP 2019/2020 sudah menggunakan Kurikulum 2013 Revisi hingga saat ini.

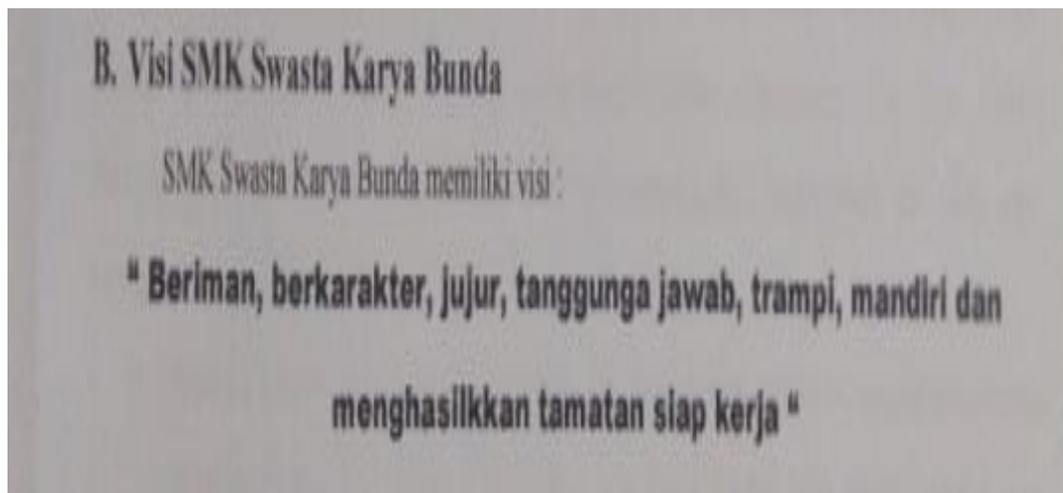
Pada 2009/2010 yang menjadi Kepala Sekolah SMK Swasta Karya Bunda adalah Bapak Ahmad Ridwan Pohan dan di Tahun Pelajaran 2014/2015 yang menjadi Kepala Sekolah adalah Dra. Tyas Dewi Kristiningsih hingga saat ini Untuk mengetahui keberadaan SMK Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, maka terlebih dahulu dikemukakan disini sejarah tumbuh dan berkembangnya SMK Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu sekolah kejuruan yang diunggulkan. Sekolah Menengah Kejuruan Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan merupakan sekolah yang berbentuk yayasan yang mana sekolah ini masih satu lokasi dengan SMA, SMP, dan SD yang namanya juga sama yaitu Karya Bunda selain itu ke empat jenjang pendidikan tersebut di pimpin oleh satu yayasan yang sama, disini saya hanya membahas Profil SMK nya sesuai dengan judul penelitian saya, SMK Karya Bunda Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Berdiri pada tahun 2009, sejauh ini SMK karya bunda sudah dua kali melakukan pergantian kepala sekolah yang pertama di pimpin oleh Drs. Ahmad Ridwan Pohan dengan masa jabatan mulai dari tahun (2009 s/d 2014) dan yang kedua Dra. Tyas Dewi Kristiningsih menjabat mulai dari tahun 2015 s/d sekarang). SMK Karya Bunda ini berlokasi di JL. VETPUR UTAMA NO.77 MEDAN ESTATE, dan sekolah ini belum pernah berpindah lokasi hingga saat ini.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Beriman, Berkarakter, Jujur, Tanggung Jawab, Terampil, Mandiri dan Menghasilkan tamatan siap kerja

Gambar 4.1: Visi Smk Swasta Karya Bunda



Sumber: tata usaha

b. Misi

- 1) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran SMK Unggul Merata Untuk Menghasilkan Lulusan Berdaya Saing Dalam Bekrja
- 2) Meningkatkan Layanan Yang Menghasilkan Lulusan SMK Terampil Berkarakter dan Mandiri

Gambar 4.2: Visi Sekolah Smk Swasta Karya Bunda

C. Misi SMK Swasta Karya Bunda

- Meningkatkan kualitas pembelajaran SMK unggul merata untuk menghasilkan lulusan berdaya saing dalam bekerja.
- Meningkatkan layanan yang menghasilkan lulusan SMK trampil, berkarakter dan mandiri.

Sumber: tata usaha

3. Tujuan Sekolah

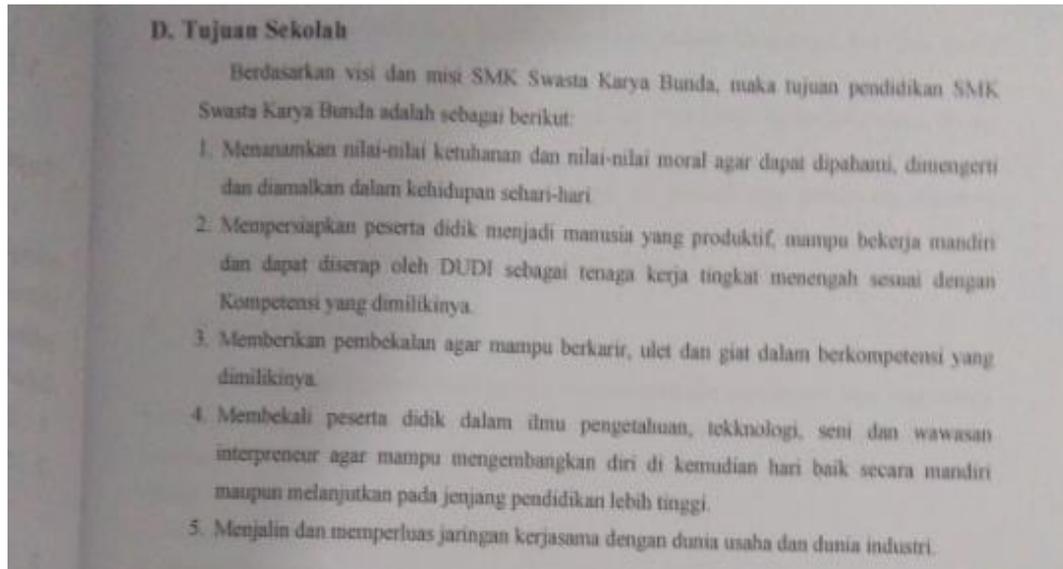
Berdasarkan visi dan misi SMK Karya Bunda, maka tujuan pendidikan SMK Karya Bunda adalah sebagai berikut :

- a. Menanamkan nilai-nilai ketuhanan dan nilai-nilai moral agar dapat di pahami, dimengerti dann diamankan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri dan dapat diserap oleh DUDI sebagai tenaga kerja tingkat menengah sessuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
- c. Memberikan pembekalan agar mampu berkarir, ulet dan giat dalam berkompetensi yang dimilikinya.
- d. Membekali peseta didik dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan wawasan interpreneur agar mampu mengembangkan diri di

kemudian hari baik secara mandiri maupun melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi

- e. Menjalin dan memperluas jaringan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri.

Gambar 4.3: Tujuan Smk Swasta Karya Bunda



Sumber: tata usaha

4. Analisis SWOT

Pemetaan (analisis) SWOT perlu dilakukan untuk melihat seberapa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang di hadapi SMK Karya Bunda ke depan.

a. Kekuatan (*S-Strength*)

Adapun yang menjadikan kekuatan SMK Karya Bunda adalah :

- 1) Memiliki sumber daya manusia (pendidik dan kependidikan) yang handal.
- 2) Kekompakan dan kerjasama antara pendidik, tenaga pendidik dan masyarakat sekitar yang kuat.

- 3) Menciptakan peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan, teknologi, seni, wawasan interpreneur, yang menjadi bekal untuk bekerja maupun melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi.
 - 4) Alumni SMK Karya Bunda memiliki reputasi yang cukup dikenal di tengah masyarakat
- b. Kelemahan (W- *Weakness*)
- 1) Fasilitas penunjang yang masih kurang memenuhi
 - 2) Input peserta didik masih di bawah rata-rata
 - 3) Jumlah buku perpustakaan yang kurang memadai
 - 4) Jumlah guru yang tidak memadai (mata pelajaran tertentu)
- c. Peluang (O- *Oppertunity*)
- 1) Letak sekolah yang strategis .
 - 2) Masih minimnya sekolah yang beroperasi di daerah ini (Percut Sei Tuan), terutama sekolah kejuruan (SMK), hingga saat ini SMK karya bunda satu satunya SMK Swasta yang berdiri sendiri.
 - 3) Menciptakan Alumni ataupun Tamatan yang siap kerja.
 - 4) Kemudahan dalam mencari pekerjaan.
- d. Ancaman (T –Threat)
- Adapun yang menjadi ancaman dari SMK Karya Bunda adalah :
- 1) Pendidikan yang kurang efektif dan efesien saat ini dikarena pembelajaran dilakukan melalu online atau (daring) dalam jaringan.
 - 2) Derasnya arus globalisasi dalam perkembangan IPTEK.
 - 3) Pengaruh pergaulan bebas.
 - 4) Pengaruh narkoba.

5) Pengaruh media elektronik.

5. Jumlah Tenaga Kependidikan

Dalam Proses pendidikan guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan, kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan, dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi harus memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat ddiandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Adapun jumlah tenaga pendidik yang ada di SMK Karya Bunda ini berjumlah 14 orang dengan semuanya berstatus non PNS serta belum terferifikasi, selain itu dari latar belakang tingkat pendidikan guru terdapat 12 orang (S1) dan 2 orang (D3).

6. Jumlah Peserta Didik di SMK Karya Bunda

Dari dunia pendidikan formal, peserta didik merupakan obyek atau sasaran yang utama untuk di didik, peserta didik merupakan salah satu komponen dasar dalam suatu lembaga pendidikan. Dimana pada setiap tahunnya SMK Karya Bunda selalu melakukan penerimaan murid baru, hal ini disebabkan SMK Karya Bunda satu satunya sekolah kejuruan yang ada di daerah Percut Sei Tuan, Medan Estate. Sehingga pada setiap tahunnya sekolah ini tidak pernah sepi peminat. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1: Data Siswa Kelas X

No	Nama	J K	NIS	NISN	Tempat Lahir	Tangga l Lahir	Agama
----	------	--------	-----	------	-----------------	-------------------	-------

1	Ahmad Sajidin	L	19.28 7	005228238 8	Laud dendang	2004- 05-05	Islam
2	Aki Zebua	L	19.28 8	004248119 8	Karo	2004- 04-02	Kristen
3	Annisa Warni Parindu	P	19.28 9	003491863 4	Riau	2003- 05-23	Islam
4	Ariston Giawa	L	19.29 0	003975584 7	Hilifaoso	2004- 11-18	Kristen
5	Asnidar Laila	P	19.29 1	004333712 7	Kabanjahe	2004- 08-21	Kristen
6	Asyrafunnisa Handayani Ilham	P	19.29 2	003225585 4	Medan	2003- 09-29	Islam
7	Budi Pratomo	L	19.29 3	004639877 1	Laud dendang	2004- 01-04	Islam
8	Daffa Wardhana	L	19.29 4	004425961 7	Medan	2004- 04-27	Islam
9	Diventranus Lei	L	19.29 5	005057970 7	Nias	2005- 04-20	Kristen
10	Eka Wahyuni	P	19.29 6	003629344 6	b. khalifah	2003- 09-24	Islam
11	Fanatena Zebua	L	19.29 7	002506534 4	Lahusa	2002- 11-07	Kristen
12	Felita Ruth Melyani Panjaitan	P	19.29 8	004235644 7	Bandung	2004- 04-23	Kristen
13	Khairunnisa	P	19.29 9	004126885 4	b. khalifah	2005- 01-19	Islam
14	Kiki Wulandari Sianturi	P	19.30 0	003592114 5	Medan	2003- 08-25	Islam
15	Laura Fatimah Malinda	P	19.30 6	004885852 0	Jombang	2002- 01-05	Islam
16	Mesra Laila	P	19.30 1	004798349 1	Patogu janji	2004- 07-20	Kristen
17	Mita Manalu	P	19.30 2	003882466 3	Tumus	2003- 06-11	Kristen
18	Nabila Moza Wintari	P	19.30 3	004261545 3	Medan	2004- 06-30	Islam
19	Naya Ester Simanungkalit	P	19.30 9	003791351 6	Medan	2002- 07-30	Kristen
20	Permata Lestari	P	19.30 4	002258431 7	Medan	2002- 11-01	Islam
21	Sadiani	P	19.30	004501813	Hilizalootan	2004-	Katholi

	Zamili		5	9	o	10-04	k
22	Seven Nicolas Sagala	L	19.30 7	002092838 3	Samosir	2002- 06-18	Katholi k
23	Siti Fatma	P	19.30 8	003647455 2	lauddendang	2003- 02-09	Islam

Sumber: Tata Usaha

Tabel 4.2: Data Siswa Kelas XI

No	Nama	Jk	Nis	Nisn	T. tgl lahir	Agama
1	Abraham halawa	L	18287	0026945734	Medan 23- 01-2002	Keristen
2	Alexander nainggolan	L	18288	0001106907	Medan 06- 06-2000	Keristen
3	Alexander nduru	L	18265	0031188217	Faekhu 31- 05-2003	Keristen
4	Abdullah siregar	L	18264	0031144069	Medan 15- 11-2003	Islam
5	Arisyanto	L	18268	0026310963	Hiliwaebu 27-01- 2002	Keristen
6	Asrani	P	18267	0039385482	Medan 27- 05-2003	Islam
7	Dedi	L	18269	0027823354	Bandar setia 27- 05-2202	Islam
8	Dimas	L	1827	0027283610	Bandar setia 08- 03-2002	Islam
9	Dona malinda	P	18271	0022731037	Medan 19- 10-2002	Islam
10	Estani	L	18272	0018838885	Karo 05- 12-2001	Keristen
11	Inu tamara	L	18256	0005032437	b. khalifa28- 10-2000	Islam
12	Jefron	L	18284	0044496174	Kerici 11- 12-2004	Keristen
13	Lia amanda	P	18274	0031992856	Medan 19- 03-2003	Islam
14	Likiani laia	L	18275	0023613226	Sasarahili 20-10- 2002	Keristen
15	Markus	P	18276	0020580466	Medan 09- 03-2003	Keristen
16	Meta	L	18277	0020542314	Berebes07-	Keristen

					12-2002	
17	Novita	P	18278	0033813029	Medan 02-11-2003	Keristen
18	Raisa	L	18279	0029414236	Medan 20-12-2002	Islam
19	Reihand	P	1828	0025852490	Kisaran 21-08-2003	Islam
20	Santy fitaloka	P	18282	0031999863	Medan 04-09-2003	Islam
21	Silvia zebua	P	18281	0026786232	Aceh tenggara 30-03-2002	Keristen
22	Sulis	L	18285	0026059852	Medan 25-09-2002	Islam
23	Tania juliana	P	18283	0032999881	Medan 24-07-2003	Keristen

Sumber: tata usaha

Tabel 4.3: Data Siswa Kelas XII

No	Nama	jk	Nis	Nisn	Tempat dan tgl lahir	Agama
1	Fitriani	P	17283	0024322477	Medan 4-12-2002	Islam
2	Adelima br simanjuntak	P	17239	0023354482	Hutagurgur 14-09-2002	Kristen
3	Agus diaman gea	L	17241	9999041895	Sibolga 21-03-1999	Kristen
4	Alpan syahri hrp	L	17242	0015610257	Medan 24-02-2001	Islam
5	Ayu dyah ningrum	P	17243	0022085040	b. halifah 31-01-2002	Islam
6	Bazrei hariantosa zebua	L	17244	0037429598	Nias 13-04-2003	Keristen
7	Budiman saputra laia	L	17247	0023579371	Hiliwaebu 15-07-2002	Islam
8	Dwi ajeng saputri	P	18286	0029767791	b. halifa 15-05-2001	kristen

9	Fajar zidu	L	1725	0021699297	Laud dendang 09-09-2002	Islam
10	Nadillah	P	17251	0029282868	Laud dendang 03-11-2002	Islam
11	Nahummaogo	L	17525	0022732391	Medan 04-08-2002	Keristen
12	Nur latifah	P	17253	00366081368	Medan 15-01-2003	Islam
13	Oiya saputra	L	17254	9999315645	Nias 08-10-1999	Keristen
14	Persodar hula	L	17255	0019469614	Hiliadulo 24-02-2001	Keristen
15	Rogina	P	17256	0016890824	Medan 16-06-2001	Keristen
16	Risky kurniyadi	L	17257	0029894706	Binjai 24-06-2002	Islam
17	Sadarman	L	1726	0017190358	Karo 27-09-2001	Keristen
18	Sahdani	P	17259	0013221336	Medan 11-07-2001	Islam
19	Sahwani	L	17258	0007996594	Medan 11-07-2001	Islam
20	Viona	P	17262	0002873179	Pekan baru 23-02-2000	Keristen

Sumber: tata usaha

7. Sarana dan Prasarana di SMK Karya Bunda

Dalam mensukseskan dunia pendidikan, maka salah satunya yang harus di lengkapi yaitu bagian sarana dan prasarananya, karena prasarana salah satu pendukung paling penting dalam lembaga pendidikan untuk bisa lebih mudah

mencapai hasil belajar atau bisa mencetak anak-anak didik yang unggul dan berkarakter. Sarana dan Prasana di SMK Karya Bunda menurut dari hasil observasi yang di lakukan sebelumnya sudah bisa di bilang memadai, lebih jelas sebagai berikut data sarana dan prasarana di sekolah SMK Swasta Karya Bunda sebagai berikut.

No	JENIS BARANG	SPESIFIKASI	JUMLAH	TAHUN PENGADAAN	KETERANGAN
1.	Kursi Siswa	Kursi kayu	32	2019	Baru di beli
		Kursi Kayu	8	2009	
		Kursi kayu (Kampus)	20	2016	
		Kursi Fiber	38	2017	(7 Buah) tidak dapat dipakai
		Kursi Plastik	35	2015	(1 buah) Patah
	Kursi Kantor	Kursi Besi	1	2009	
		Kursi Plastik	6	2016	
		Kursi kayu panjang	1	2009	Dari SD
2.	Meja Guru	Meja Kayu	1	2019	Baru Di beli
		Meja Kayu	3	2009	
	Meja Siswa	Meja kayu Standar	13	2009	
		Meja kayu kecil	11	2009	
	Meja Kasek	Meja kayu	1	2009	
		Meja Kantor kayu	1	2009	
		Meja kayu standar	1	2009	Untuk Dispenser
		Meja Kayu Panjang	1	2009	
	Meja Guru	Meja Fiber	1	2017	
	Meja Siswa	Meja Fiber	19	2017	(3 Buah) Tdk dipakai
	Meja Komputer	Meja Serbuk	1	2009	

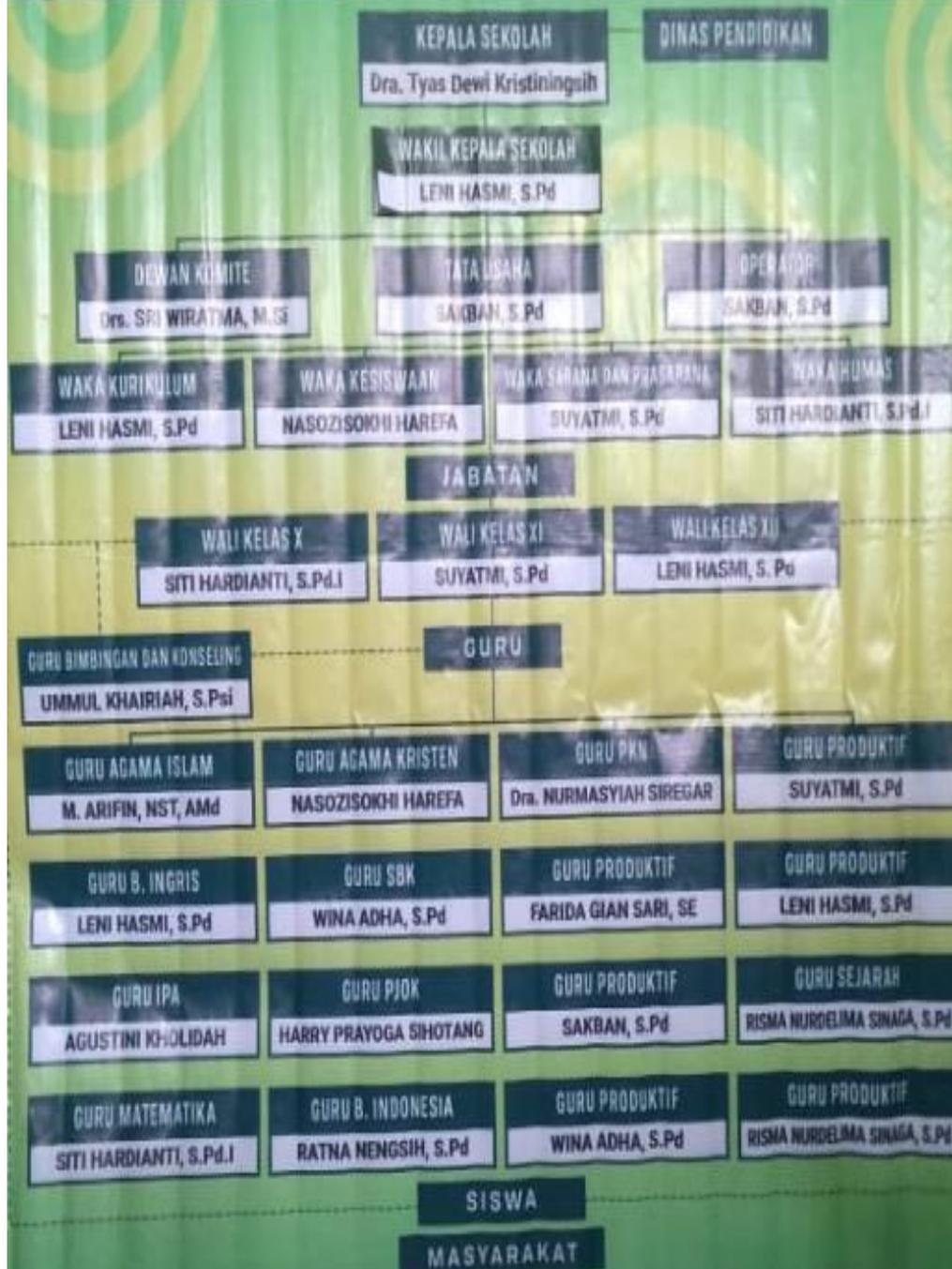
3.	Loker	Loker Kayu	2	2009	
4.	Papan Tulis	Triplek Lapis	6	2009	
5.	Peralatan Kantor				
	Laptop	Asus NB-AS Y453SA/WX00 1D	2	2016	Operator dan Tata usaha
		Thosiba Satellite T II	1	2016	Praktek siswa
	Mesin Printer	Canon MG 2500	1	2015	
		Hp Deshjet 3835	1	2016	
	Stepler	Heavy Duty Combo Stepler Jilit	1	2016	
6	Komputer	Asus	22	2014	Peraktek siswa

Tabel: Sarana Dan Prasarana Smk Swasta Karya Bunda

Sumber: Tata Usaha

8. Struktur organisasi Smk Swasa Karya Bunda

STRUKTUR ORGANISASI SMK SWASTA KARYA BUNDA MANDIRI



B. Temuan Khusus Penelitian

1. Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Karya Bunda

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis akan memberikan penjelasan terkait kondisi tenaga pendidik di SMK Karya Bunda.

Tenaga pendidik bisa menjalankan tugasnya dengan baik alangkah lebih bagusnya tenaga pendidik tersebut memiliki kompetensi, karena sebuah kompetensi yang ada merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan pendidikan karena tenaga pendidiknya mempunyai kompetensi yang unggul sudah bisa dianggap mampu mengemban tugas yang diberikan kepadanya⁴¹. Berikut ini adalah kompetensi tersebut.

a. Kompetensi Pedagogik

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

Mengenai hal yang di atas terjadi di SMK Karya Bunda sebagaimana dijelaskan oleh ibu Leni Hasmi, S.Pd. Wakil Kepala Sekolah Kurikulum :

“sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, tentunya seorang pendidik harus mempersiapkan dirinya, beberapa persiapan yang harus dilakukan guru yaitu seperti membuat silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Prograam Tahunan, Program semester dan pengayaan, dengan adanya persiapan yang dilakukan maka proses pembelajaran akan berjalan dengan benar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.”⁴²

Adapun pemaparan tenaga pendidik yang lain, beliau menjelaskan bahwasanya:

“Seorang tenaga pendidik selain memiliki persiapan untuk pembelajaran, guru juga harus memiliki bermacam-macam metode dalam mengajar dan guru harus pandai dalam memilih metode yang tepat dalam pembelajaran, guru juga harus

⁴¹ Pupuh Faturahman dan M. Sobri Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung Refika Aditama, 2007). hal.44

⁴² Leni Hasmi, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 September 2020, di SMK Karya Bunda.

mampu menciptakan metode baru yang dapat membuat suasana pembelajaran menjadi nyaman dan menyenangkan⁴³

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

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

Juga di paparkan seorang tenaga pendidik:

“Penting bagi setiap guru dalam menggunakan media pembelajaran seperti, komputer, proyektor/infokus, dan lainnya, dengan adanya media-media tersebut dapat membantu penalaran peserta didik dalam memahami apa yang dipelajari melalui vidio inspiratif yang diperlihatkan kepada peserta didik, teruntuk jurusan administrasi komputer tentu peserta didik membutuhkan media komputer untuk mengaplikasian jurusan mereka dan tidak hanya sebatas teori saja tapi langsung melakukan praktek dalam menggunakan komputer, penggunaan media pembelajaran juga harus disesuaikan dengan materi yang diajarkan. Dengan begitu proses pembelajaran tidak monoton dan tidak membosankan, sehingga tercapainya pembelajaran yang maksimal.⁴⁴

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

“Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, Mengapa? Karena untuk melaksanakan proses pembelajaran di butuhkan persiapan sebagai contoh guru harus memiliki RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), bukan sampai disitu saja guru juga harus bisa menguasai materi ajar yang dipersiapkan untuk diajarkan

⁴³ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁴⁴ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda.

kepada peserta didik, selain itu guru juga harus mampu berkomunikasi baik serta mampu menguasai kondisi kelas agar tercipta kelas yang tenang dan damai, di saat tertentu guru juga harus pandai menggunakan media ajar yang disediakan, teruntuk saat ini yang kita rasakan yang mana proses pembelajaran itu dilakukan melalui daring (dalam jaringan), yang mana proses pembelajaran ini menggunakan media Smartphone yang tentunya guru wajib menggunakan media tersebut dalam proses pembelajarannya.”⁴⁵

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

a. Kompetensi Kepribadian

Pimpinan sekolah menjelaskan mengenai kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan kemampuan kepribadiannya.

“Sejauh ini guru-guru telah mampu mengembangkan kepribadiannya, karena saya selalu melakukan pemantauan atau yang biasa kita sebut supervisi, biasanya dalam seminggu saya melakukan supervisi itu sebanyak dua kali namun untuk jam dan harinya tidak saya jadwalkan, dari apa yang saya lihat kepribadian guru saat proses pembelajaran itu baik, dimana guru mampu menguasai kelas sehingga tercipta suasana kelas yang aman dan damai, guru berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik begitu pula peserta didiknya yang berkomunikasi secara sopan santun. Begitu juga untuk sesama pendidik saling menghormati dan saling menghargai, serta dapat berkomunikasi yang baik sehingga dapat bekerjasama terhadap sesama pendidik.”⁴⁶

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

“Sebelum berniat menjadi seorang guru, tentunya kita harus memahami bahwasanya guru bukan hanya pandai, tetapi guru harus memiliki sikap yang baik, sebagai contoh sikap yang sabar misalnya, setiap guru harus memiliki sikap sabar terutama saat menghadapi peserta didik, bukan hanya sabar guru harus memiliki sikap yang bijaksana dan berwibawa, karena guru merupakan suri

⁴⁵ Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁴⁶ Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

teladan bagi peserta didiknya dan dijadikan sebagai panutan bagi peserta didiknya.⁴⁷

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

b. Kompetensi Sosial

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

“ seperti yang kita ketahui guru itu tidak hanya di kelas, seperti halnya pada saat tertentu misalnya sebelum masuk jam mengajar ataupun pada saat jam istirahat guru itu berada dikantor bersama dengan guru-guru lainnya, dari apa yang saya lihat komunikasi guru-guru saya secara pribadi baik secara kelompok juga baik, dan guru-guru disini itu tidak terlalu banyak bicara, maksudnya guru-guru disini pandai membagi waktu kapan saatnya bicara dan kapan saatnya bekerja. Pada intinya guru-guru selalu berkomunikasi sharing dan berbagi pendapat dengan guru-guru lain serta memiliki rasa empatik terhadap lingkungan sekitarnya.”⁴⁸

Sejalan dengan yang disampaikan oleh ibu Ratna “Kami sebagai Tenaga Pendidik, selalu menjalin silaturahmi dengan sebaik mungkin, baik dengan sesama pendidik, peserta didik maupun dengan masyarakat sekitar”⁴⁹

c. Kompetensi Profesional

Tenaga pendidik merupakan orang yang berpengaruh besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dan di dunia pendidikan. Yang mana tenaga pendidik mampu menjalankan profesinya secara profesional dan tidak melanggar kode etik tenaga pendidik.

Salah satu tenaga pendidik di SMK Karya Bunda berpendapat terkait dengan kode etik tenaga pendidik, yaitu:

⁴⁷ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

⁴⁸ Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁴⁹ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

“Iya, guru sudah mampu menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik seperti selalu tampil secara profesional pada saat mengajar, selain mengajar tugas guru sebagai pendidik melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik. dan itu semua sudah terlaksana.”⁵⁰

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

“pendidik ataupun guru-guru yang ada disini tidak pernah ada yang namanya membedakan identitas peserta didik, semuanya kami perlakuan secara adil tanpa adanya pilih kasih terhadap peserta didik, semuanya peserta didik kami perlakuan sama, semuanya kami bina secara adil, itulah tadi yang namanya guru itu harus bisa mengenali karakter peserta didiknya, bagaimana cara pendekatannya terhadap masing-masing peserta didik, dan apabila terjadi suatu permasalahan maka awal mulanya harus di tangani oleh guru, jika belum terselesaikan ditangani oleh wali kelas dan jika belum terselesaikan juga maka akan ditangani oleh kepala sekolah atau saya sendiri.”⁵¹

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

“Semua guru sudah menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik profesional (guru kami dalam menjalankan tugasnya sudah berpengalaman tetapi belum ada yang tersertifikasi karena system), Guru disekolah kami belum ada yang tersertifikasi, sudah tes PPG tetapi belum ada kelanjutannya. Karena untuk pelatihan guru profesional sistemnya sudah berbeda dengan system yang sekarang yang harus melalui SIM PKB.”⁵²

Sejalan dengan pernyataan kepala sekolah yang ditanggapi oleh guru

“Semua guru yang ada di sekolah ini sudah berpengalaman dalam mengajar, dan kami para guru yang ada disini bekerja sesuai dengan keahlian ataupun bidangnya masing-masing, dan pada intinya kami menempatkan guru sesuai dengan jurusannya, karena apabila kita menempatkan seorang guru tidak pada profesi dan

⁵⁰ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda

⁵¹ Leni Hasmi, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁵² Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

keahliannya maka tunggu saja kehancurannya, dan dari apa yang saya perhatikan semua guru sudah mampu menjalankan profesinya sesuai dengan keahliannya di bidang masing-masing.”⁵³

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

2. Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Karya Bunda

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

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

⁵³ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

dengan tenaga pendidik dan kependidikan maupun tata usaha dalam proses peningkatan kualitas pendidikan.

Peran, tugas serta tanggung jawab kepala sekolah SMK Karya Bunda Percut Sei Tuan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik, yaitu:

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

Disampaikan oleh Dra. Tyas Dewi Kristiningsih:

“Peran yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan pelatihan setiap semester yaitu MGMP dimana pelatihan tersebut harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh, selain itu saya juga sering menghimbau guru-guru untuk mengikuti pelatihan maupun diklat/seminar dalam meningkatkan kinerja guru.”⁵⁴

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

“Setiap akhir semester diadakan yang namanya rapat perkumpulan guru-guru untuk membicarakan hasil kinerja dari setiap guru-guru dan diadakan pelatihan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.”⁵⁵

Seperti penjelasan ibu Ratna Nengsih, S.Pd yang mengatakan bahwa :

“kepala sekolah berperan dalam mendukung tenaga pendidiknya, yang mana kepala sekolah selalu membantu kami dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan dari luar maupun dari dalam yang dipimpin oleh kepala sekolah”.⁵⁶

Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Leni Hasmi, S.Pd dengan mengemukakan bahwa:

“Dengan diikut sertakannya guru-guru dalam mengikuti seminar maupun diklat, serta pelatihan-pelatihan yang lainnya, tentu sangat membantu guru-guru ddi SMK Karya Bunda, guru dapat menambah pengetahuan dan wawasan

⁵⁴ Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁵⁵ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda

⁵⁶ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

keilmuannya dalam memahami teknologi, sehingga dapat membantu guru di sekolah dalam melakukan proses belajar mengajar serta memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang sering didapatkan dalam proses belajar mengajar”.⁵⁷

Dalam hal ini peran kepala sekolah merupakan hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di SMK Karya Bunda dengan memberikan pelatihan yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan kepada guru guru melalui rapat dan kegiatan peningkatan kemampuan yang dilaksanakan tiap akhir pembelajaran semester.

2. Pengukuran kompetensi mengajar tenaga pendidik

“Strategi kepala sekolah mengukur kinerja guru melalui RPP yang di kumpul setiap tiga bulan sekali, dari RPP tersebut bisa dilihat bagaimana metode pembelajaran yang dilakukan guru, materinya apa yang disampaikannya, dan apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak.”⁵⁸

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

“Peran kepala sekolah sangat penting, yang mana kepala sekolah selalu melakukan supervisi sebanyak dua kali dalam sehari untuk melihat langsung proses pembelajaran guru, apakah berjalan dengan baik dan benar.”⁵⁹

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

“Menurut kepala sekolah, “Penyediaan sumber belajar yang saat ini dilakukan dari segi penambahan buku-buku yang ada di perpustakaan, hal tersebut di laksanakan untuk mempermudah setiap pendidik maupun peserta didik.”⁶⁰

Adapun pendapat lain dari ibu Leni Hasmi, S.Pd yang menjelaskan bahwa:

⁵⁷ Leni Hasmi, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 September 2020, di SMK Karya Bunda.

⁵⁸ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda

⁵⁹ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

⁶⁰ Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda.

“ Mengenai kelengkapan sarana yang dilakukan kepala sekolah seperti sudah tersedianya proyektor atau infokus untuk proses pembelajaran serta adanya komputer untuk peserta didik dalam melaksanakan praktek sesuai jurusannya, selain itu dari segi fisik (Prasarana) baru baru ini melakukan perluasan kantor ruang guru dan tata usaha.”⁶¹

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

4. Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

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

Penjelasan kepala sekolah memberikan penjelasan bahwa:

“Kepala sekolah mempunyai strategi khusus dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yaitu: Meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses kegiatan pembelajaran, Memberikan arahan kepada guru untuk bisa meningkatkan disiplin guru itu sendiri dan meningkatkan standart perilaku guru dan merespon baik semua peraturan yang ada di sekolah SMK Swasta Karya Bunda, Peningkatan motivasi guru, yakni menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan sanksi dan Meningkatkan komitmen guru yakni, mengadakan pelatiband dan mendatangkan tutor kesekolah, melanjutkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi dan menempatkan tenaga pendidik

⁶¹ Leni Hasmi, S.Pd., Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 September 2020, di SMK Karya Bunda.

sesuai dengan bidangnya, kemudian mengadakan rapat setiap di awal semester.”⁶²

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

“Proses pelaksanaan pelatihan untuk guru-guru dilakukan setiap semester yang mana guru-guru melakukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).sehingga setiap guru dapat menyusun rencana pembelajaran berdasarkan mata pelajaran yang ampuh. Dalam hal ini peran kepala seklah sudah terlaksana dengan baik dan benar.”⁶³

Hal lain yang disampaikan oleh guru SMK Karya Bunda mengatakan:

“Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memotivasi para guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerjasama antar guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, mencari tahu kesulitan guru dalam proses pembelajaran, serta memberikan penghargaan dan hukuman atas kinerja setiap guru.”⁶⁴

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

5. Peran Kepala Sekolah dalam setiap pengambilan keputusan.

Sebagai pimpinan disekolah, sudah sewajarnya bisa bergabung dengan mudah kepada masyarakat sekolah. Selain dari tugasnya yang berat dan membuat

⁶² Dra. Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di SMK Karya Bunda

⁶³ Sakban, S.Pd., Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya Bunda

⁶⁴ Ratna Nengsih, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di SMK Karya Bunda.

prencanaan yang matang demi kemajuan lembaga pendidikan, tentunya semua tenaga pendidik juga ikut membantu demi terlaksananya tujuan bersama.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh guru pak Sakban, S.Pd mengatakan bahwa:

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

Sesuai dengan hal tersebut maka peneliti dapat memberikan analisis bahwa untuk mencapai tujuan, tentunya pimpinan lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan manajerial untuk mengelola pendidikannya, serta memiliki strategi dalam menyusun planing yang benar-benar bagus kemudian pimpinan berperan sebagai pengarah untuk setiap tenaga pendidik dalam menjalankan tanggung jawab yang di berikan padaa dirinya.

C. Pembahasan

1. Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Karya Bunda

a. Kinerja

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

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

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai *kinerja yang baik*, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud nilai-nilai, manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Dalam sebuah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru semuanya itu ada tujuan, yang mana tujuan kinerja merupakan menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas.⁶⁵

⁶⁵ Ibid, hal. 43

b. Indikator Kinerja

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

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

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang . dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapa tujuan yang diinginkan.

2. Standart

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

3. Umpan Balik

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

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

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

6. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.⁶⁶

c. Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerja guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenjang dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

⁶⁶ Ibid. Hal.20

d. Status, Peran, dan Tugas Guru

Menurut Pidarta, Peranan guru/pendidik, antara lain (1) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; (2) sebagai fasilitator pendidikan; (3) pelaksana pendidikan; (4) pembimbing dan supervisor; (5) penegak disiplin; (6) menjadi model; (7) sebagai konselor; (8) menjadi penilai; (9) petugas usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya; (10) menjadi komunikator antara orang tua siswa dengan masyarakat; (11) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; (12) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.⁶⁷

Guru adalah profesi yang sangat strategis dan mulia. Inti tugas guru adalah menyelamatkan masyarakat dari kebodohan, sifat, serta perilaku buruk yang menghancurkan masa depan mereka. Sedikitnya guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan profesinya, yakni: (1) guru bertugas sebagai pengajar (2) guru bertugas sebagai pembimbing (3) guru bertugas sebagai administrator kelas, (4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, (5) guru bertugas untuk mengembangkan profesi, (6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁶⁸

e. Standar kualifikasi guru

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

⁶⁷ Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka, hal. 25

⁶⁸ Ali Mudlofir, 2013, *Pendidik Profesional: Konsep, dan Strategi, dan Aplikasinya dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Ed I, Cet II, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 25

Seorang guru atau pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma (D-IV). Menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sertamemiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶⁹

Didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 yang membahas tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, yang mana disebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualitas akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, juga bahwa guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma (D-IV) atau sarjana akan diatur dengan peraturan menteri tersendiri. Guru pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK, SDLB/SMPLB/SMALB atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidik minimum diploma empat (D-IV) atau sarja (S-1) program studi yang terakreditasi.⁷⁰

f. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau

⁶⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Hal.26

⁷⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 hal.26

selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi sosial.⁷¹

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

g. Peran Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

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

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

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

⁷¹ UUGD No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3. Hal.27

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

Ketiga, keterkaitan masyarakat. Peran masyarakat yang tergolong dalam suatu wadah yaitu komite sekolah memberikan bantuan dana demi berjalannya kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan.

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

Kelima, respon ataupun kepedulian pemerintah terhadap upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan cara memberikan bantuan dana bantuan, program beasiswa melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi untuk tenaga pendidik serta membuat berbagai macam kegiatan yang gunanya untuk menopang dan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik.⁷²

h. Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Karya Bunda

⁷² Ibid, hal. 29.

a. Manajemen

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terry menjelaskan “*management is performace of conceiving ad avhieving desired results by meas of group efforts consisting of utilizing human talent adn resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan orgaisasi.⁷³

Menurut Clayton Reeser berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.⁷⁴

b. Strategi

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

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

⁷³ Candra Wijaya dan Muhammad Rifa’i, *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet: I, Medan, Perdana Publishing, 2016),hal, 9

⁷⁴ C.Reeser, (1973). *Management Function and Modern Concepts*.hal.9

merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan, dan tindakan yang berurutan dari sebuah organisasi menjadi sebuah kesatuan yang utuh.⁷⁵

c. Manajemen strategi

Strategik manajemen dalam sebuah organisasi, dapat diartikan suatu tindakan ataupun cara yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Nawawi bahwa Manajemen strategik adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.⁷⁶

d. Tahapan manajemen strategi

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

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

⁷⁵ Fattah, N. Dan ali, M. (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah* . cet.8. (Jakarta: Universitas Terbuka) ,hal. 11

⁷⁶ H, Nawawi (2000). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bdang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press. hal. 13

⁷⁷ Azhar Arsyad, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006),hal. 13

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

Pengaplikasian strategi dalam tahap ini adalah kelanjutan dari pengaplikasian yang mengutamakan keunggulan. Dalam hal ini strategi yang ada selanjutnya di seleksi, di lakukan analisis, penyesuaian terhadap lingkungan dan lembaga pendidikan, maka dari itu lembaga pendidikan sudah harus memastikan bahwasanya pengaplikasian strategi yang sudah di jalankan sesuai dengan rencana sebelumnya,⁷⁸ Pada tahap ini, guru dan kepala Sekolah mempunyai andil masing-masing dan menjalankan serta melaksanakan tanggung jawabnya yang sesuai dengan disiplin ilmunya supaya pengaplikasian strategi berjalan dengan baik. Keberhasilan tersebut bisa di dapatkan maka kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang bisa mengayomi dan memberikan dorongan kepada tenaga pendidik, melakukan koordinasi satu sama lain dalam hal pengelolaan lembaga pendidikan, membuat susunan struktur keorganisasian. Serta memberika penghargaan sebagai mana mestinya kepada karyawan (guru) atas kontribusinya akan kinerjanya.⁷⁹

Langkah terakhir adalah pengevaluasian strategi, yang mana lembaga pendidikan melakukan penilaian terhadap pengaplikasian strategi yang gunanya untuk mengetahui apakah pengaplikasian strategi berjalan dengan baik.⁸⁰ Berdasarkan hasil yang dievaluasi maka sekolah bisa mengupas kembali strategi

⁷⁸ L.J. Bourgeois dan david R. Brodwin, “*Strategic Implementation: Five Approaches to an Elusive Phenomeon*” (*Strategic Manajemen Journal* 5, 1984). H. 241-264

⁷⁹ Jay R. Gaibraith, *Strategi Implementation Structure, Systems and Proces* (Cet. II; USA: West, 1986), hal. 341.

⁸⁰ Azhar Arsyad, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006),hal. 99

sekolah. Sehingga perbandingan hasil dengan harapan dan pengidentifikasi tindakan dapat dijadikan pengalaman berharga bagi sekolah. Hal ini mengingatkan bahwa sukses pada hari ini bukanlah garansi akan kesuksesnya hari esok.

e. Penerapan Manajemen Strategi

Dari berbagai pengertian mengenai manajemen strategi dapat di buat suatu kesimpulan bahwasanya penerapan strategi meliputi daya dorong tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya yang ada agar strategi yang ada bisa diaplikasikan dengan baik, kebijakan yang ada dalam lembaga pendidikan dan sasaran operasional tahunan lembaga pendidikan.⁸¹

Selain daripada itu pengaplikasian akan baik jika di dukung oleh sumber daya yang ada, baik itu SDM dan SDA. Dalam kegiatan manajemen strategi, alangkah bagusnya di buat suatu pembagian tugas berdasarkan kemampuan yang di miliki oleh tenaga pendidik dengan membuat suatu pertimbangan-pertimbangan situasi lingkungan lembaga pendidikan. Strategi dalam sebuah sekolah mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk mensukseskan pelaksanaan program lembaga pendidikan.

⁸¹ J. David Haunger dan Tomas L Wheelen, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Andi, 2001,2003), hal. 4.

BAB V

PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di SMK swasta Karya Bunda maka dapat diambil sebuah kesimpulan.

1. Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Karya Bunda dalam upaya peningkatan kinerjanya yaitu dengan membuat sebuah rencana pengajaran ataupun silabus sebelum proses kegiatan pembelajaran dilaksanakan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasanya kondisi tenaga pendidik di sekolah tersebut rata-rata dalam kondisi yang baik, ditandai dengan semua guru memiliki potensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan sama-sama memperhatikan kemajuan yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah mempunyai strategi khusus dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yaitu:
 - a. Meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses kegiatan pembelajaran
 - b. Memberikan arahan kepada guru untuk bisa meningkatkan disiplin guru itu sendiri dan meningkatkan standart perilaku guru dan merespon baik semua peraturan yang ada di sekolah SMK Swasta Karya Bunda
 - c. Peningkatan motivasi guru, yakni menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan sanksi.

- d. Meningkatkan komitmen guru yakni, mengadakan pelatihan dan mendatangkan tutor kesekolah, melanjutkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi dan menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, kemudian mengadakan rapat setiap di awal semester
2. Pengaplikasian ataupun Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Karya Bunda merupakan usaha dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Swasta Karya bunda yang mana bertujuan untuk proses pengelolaan sekolah tetap dalam rencana awal dan memudahkan dalam pencapaian tujuan yang telah di buat sebelumnya. Karena seberapa besarpun ataupun seberapa baik suatu strategi yang di buat jika tidak di terapkan dan tidak ada pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan sekolah maka strategi yang ada tersebut kurang sesuai dalam rencana awal sebuah sekolah

b. Saran

1. Di harapkan kepada pihak sekolah smk swasta karya bunda dapat meningkatkan manajemen strateginya dalam kegiatan pembelajaran yang di lakukan dengan cara yang inovatif dan kreatif serta dapat menerapkan strategi tersebut secara efektif dan efisien.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik sangat di sarankan untuk menjadikan manajemen strategi yang ada sebagai pijakan untuk bisa meningkatkan kinerja tenaga pendidik itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Strategic Management, Bandung, Alfabeta, 2016.
- Agung Iskandar, M.Si, dkk, 2014, *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, jakarta, Bee Media Pustaka.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Peneliti Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009).
- Armstrong, Michael dan Angela Baron, 1998, *Performance Management*, London: Institute of Personnel and Development.
- Arsyad Azhar, DKK, *Pengantar Manajemen* (Cet. I; Makassar: Alauddin Press, 2006).
- Bartol, Kathryn M. And David C. Martin, 1991, *Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- C.Reeser, (1973). *Management Function and Modern Concepts*.
- David, Fred R. *Strategic Management Concepts and Cases*, (USA: Pearson Education Internasional, 2009)
- Fattah, N. Dan ali, M. (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah* . cet.8. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Gaibraith Jay R., *Strategi Implementation Structure, Systems and Proses* (Cet. II; USA: West, 1986).
- H, Nawawi (2000). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Hadi Sutrisno, *Metode Research*(jilid II; Yogyaarta: Andi Offset, 1995).

- Hasan Aan, *Pengembangan Profesi Guru* (Cet. I; Bandung: CV Pustaka Setia, 2012),
- Haunger J. David dan L Wheelen Tomas, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Andi, 2001,2003).
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, 1996, *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ismail M. Gade, 1993, *Penelitian Kualitatif*, Banda Aceh: Syiah Kuala, hal.3
- Jamil suprihatiningrum, (2016), *Guru Profesional*, Jogjakarta, AR-RUZZ
- Jurnal Karya Abdul Goffar, *Manajemen Dalam Islam* (Perspektif Al-Qur'am dan Hadits).
- Kompri, "*Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*", Jakarta: Kencana. Kementerian agama RI, 2015.
- Leni Hasmi, Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. *Wawancara* Tanggal 12 September 2020, di SMK Karya Bunda.
- L. J. Bourgeois dan David R. Brodwin, "*Strategic Implementation: Five Approaches to an Elusive Phenomenon*" (*Strategic Manajemen Journal* 5, 1984).
- Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta; BPFE-UUI, 1995).
- Mudlofir Ali, 2013, *Pendidik Profesional: Konsep, dan Strategi, dan Aplikasinya dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di indonesia*, Ed I, Cet II, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, "*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*"*Jurnal Magister, Aceh, Universitas Syiah Kuala*

- Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Permendiknas
No.13 Tahun 2007
- Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak
Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka.
- Purba Hadis, 2011, *Tauhid: Ilmu, Syahadat, dan Amal*, Medan: IAIN Press.
- Ratna Nengsih, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Tanggal 14 september 2020, di
SMK Karya Bunda.
- Sakban, Guru Simulasi Digital, *wawancara* Tanggal 11 September 2020, di SMK Karya
Bunda
- Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet:
III,Bandung, Alfabeta, 2011). MEDIA.
- Salim dan Syahrudin, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta
Pustaka.
- Suraji, Imam. 2008.” Dinamika Profesi Guru: Citra, Harapan, dan Tantangan.”
Dalam Jurnal Cakrawala Pendidikan Tahun XXVII, nomor 1, ISSN: 0216
1370. Yogyakarta: Ikatan Sarjana Indonesia DIY Bekerja sama LPM
Univrsitas Negeri Yogyakarta.
- Sudarwam Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Peningkatan
Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Tyas Dewi Kristiningsih, Kepala Sekolah, *Wawancara* Tanggal 10 September 2020, di
SMK Karya Bunda.
- Tilaar, H.A.R. 2008*Standar Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*. Cet.II;
Jakarta.Rineka Cipta

Tutik Triwulan Titik, 2011, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta; Kencana.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan.

UUGD No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok, PT Raja Grafindo Persada.

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

Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. 2007. (*Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003*), cet 2. Jakarta: Sinar Grafika.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III*, cet-4, Balai Pustaka. Jakarta

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

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

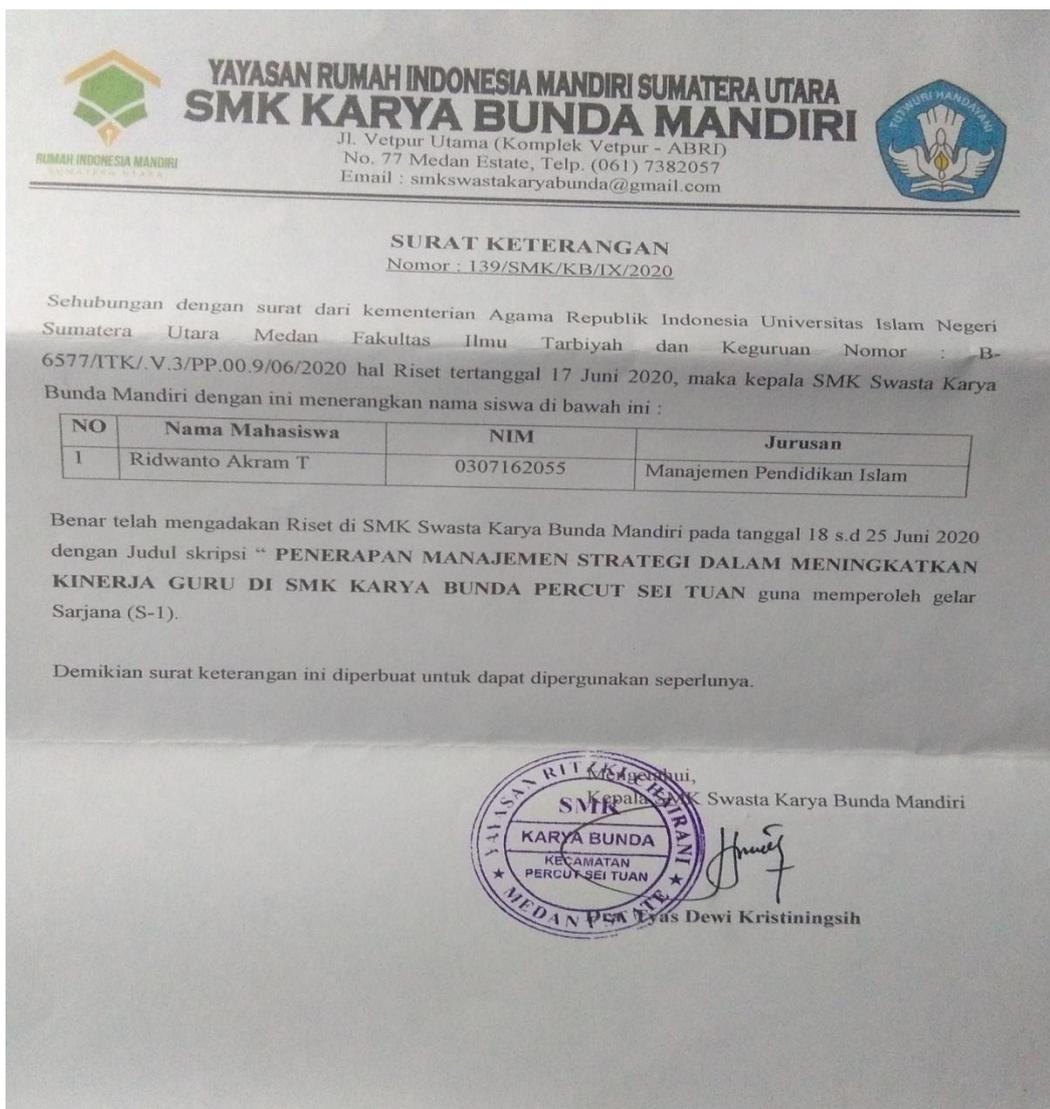
Kementerian agama. 2013. *Q.S. Al-anfal ayat 47*. Halim. surabaya: publishing dan distributing

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

LAMPIRAN

Lampran 1. Surat Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Nomor : B-6577/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2020	17 Juni 2020
Lampiran : -	
Hal : Izin Riset	
Yth. Ka. SMK Swasta Karya Bunda	
<i>Assalamualaikum Wr. Wb.</i>	
Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:	
Nama	: Ridwanto Akram Tumanggor
NIM	: 307162055
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 10 September 1998
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Semester	: VIII/Manajemen Pendidikan Islam
untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMK Swasta Karya Bunda , guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:	
“PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK SWASTA KARYA BUNDA PERCUT SEI TUAN”	
Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
	Medan, 17 Juni 2020 a.n. DEKAN Wakil Dekan Bidang Akademik dan kelembagaan
	 Digitally Signed Drs. RUSTAM, MA NIP. 196809201995031002
Tembusan: - Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan	



Lampiran 2. Instrumen Penelitian

No	Pertanyaan penelitian	Tehnik pengumpulan data	Sumber data
1.	Kondisi Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Karya Bunda	Menggunakan tehnik observasi, wawancara dan studi dokumentasi	Informan: kepala sekolah,wk kurikulum,guru wali kelas

2.	Penerapan Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Karya Bunda	Menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi	Informan: kepala sekolah, wk kurikulum, guru wali kelas
----	---	---	---

Lampiran 3. Pedoman wawancara

A. Pertanyaan Untuk Kepala Sekolah

1. Menurut ibu apakah guru-guru selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar? Adakah aturan yang telah ditentukan dalam pembuatan RPP!
2. Apakah guru-guru merancang rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan silabus yang telah diembangkan?
3. Bagaimana penilaian ibu tentang penguasaan materi yang diampuh oleh guru?
4. Bagaimana penilaian ibu terhadap penguasaan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampuh?
5. Menurut ibu apakah guru mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan?
6. Menurut ibu apakah guru mampu mengembangkan kepribadiannya seperti halnya seorang guru yang dewasa, arif, bijaksana dan berwibawa?
7. Bagaimana penilaian ibu terhadap kemampuan berinteraksi dan komunikasi yang dilakukan oleh guruterhadap peserta didik

8. Bagaimana peilaian ibu tentang kemampuan guru mengaktualisasikan diiri seperti disiplin, bertanggung jawab dan berawawasan luas
9. Bagaimana penilaian ibu tentang kemampuan mengembangkan profesi guru seperti : berfikir kreatif dan kritis
10. Menurut ibu apa saja kompetensi yang haus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan peran sosial masyarakat
11. Bagaimana penilaian ibu tentang kemampuan setiap guru dalam berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun sesama pendidik
12. Bagaimana penilaian ibu terhadap kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik?
13. Menurut ibu apakah guru sudah menunaikan tugas pofesinya dengan kode etik guru?
14. Menurut ibu bagaimanakah perilaku guru profesional dalam menjalin hubungan dengan pesrta didik?
15. Apakah guru telah mampu bertindak objektif dan tidak diskriminaif atas dasar pertimbangan jenis kelaminan, agama, suku dan ras?
16. Apakah ibu melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan, seperti: rumusan visi dan misi, penerimaan siswa dan lain-lain?
17. Apakah ibu memberikan dukungan kepada guru-guru dalam melanjutkan studi lanjut?
18. Apakah ibu selalu melibatkan bapak/ibu dalam melakukan pelatihan kinerja guru?
19. Apakah dalam mengambil keputusan ibu selalu melibatkan bapak/ibu guru?

20. Apakah ibu selalu memberikan kesempatan yang sama kepada guru-guru dalam melakukan kepelatihan?

B. Pertanyaan Wakil Kepala Sekolah

1. Apakah ada kesulitan pelaksanaan kurikulum yang diarahkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan untuk dilaksanakan oleh guru, sebagai pelaksanaan dari tenaga pengajar pendidik?
2. Kalau ada kesulitan solusinya gimana? Apakah ada pelatihan dan dimana?
3. Bagaimanakah strategi Wakil Kurikulum untuk meningkatkan kinerja guru agar target dari kurikulum dapat tercapai?

C. Pertanyaan Untuk Bapak/Ibu Guru

1. Apakah bapak/ibu guru selalu terlibat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan kepada sekolah? Seperti: formulasi visi dan misi dan lainnya?
2. Apakah bapak/ibu guru selalu mendapat dukungan dalam melanjutkan studi lanjut?
3. Apakah bapak/ibu guru terlibat dalam melakukan pelatihan untuk mengembangkan kinerja guru?
4. Apakah semua guru-guru selalu mendapatkan kesempatan yang sama dalam melakukan pelatihan?
5. Apakah bapak/ibu guru selalu mendapat dukungan dari kepala sekolah dalam pengembangan proses pembelajaran di kelas?
6. Menurut bapak/ibu apakah kepala sekolah telah memberikan wadah /ruang untuk penambahan wawasan melalui studi penelitian dan kajian pustaka?

7. Bagaimana cara kepala sekolah membantu bapak/ibu guru dalam memilih metode pembelajaran demi kelancaran proses pembelajaran?
8. Bagaimana cara kepala sekolah mengukur dan mengetahui kemampuan mengajar guru-guru yang ada di sekolah?
9. Apakah guru-guru yang ada di sekolah ini sudah mampu menggunakan media dan sumber belajar yang telah disediakan?
10. Strategi apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru? Contohnya!
11. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan penilaian terhadap keberhasilan guru?
12. Bagaimana Strategi kepala sekolah untuk memajukan sekolah ini?
13. Apa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang ibu ketahui?

Lampiran 4. Dokumentasi



gambar 1. Foto Dengan Kepala Sekolah SMK Karya Bunda



Gambar 2. Foto Sama Murid SMK Swasta Karya Bunda



Gambar 3. Foto bersama guru wali kelas SMK Swasta Karya Bunda



Gambar 4. Foto Mushola SMK Swasta Karya Bunda



Gambar 5. Kantor SMK Swasta Karya Bunda



Gambar 6. Kantin SMK Swasta Karya Bunda