

Vol. III No. 1 Januari - Maret 2023

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

MANAJEMEN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DI SMPN 35 MEDAN

Alamanda Cahrizma Hafiz¹, Inom Nasution², Rustam³

Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Email : alamandacharisma@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen strategis kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting bagi tercapainya suatu tujuan, visi dan misi sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah wajib melakukan perencanaan strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian ini akan melihat bagaimana manajemen strategi yang dilakukan kepala SMPN 35 Medan dalam mencapai suatu tujuan pendidikan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Peneliti akan mendeskripsikan bagaimana manajemen strategis yang dilakukan kepala SMPN 35 Medan. Partisipan dalam penelitian ini yaitu kepala SMPN 35 Medan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancaraobservas, dokumentasi, dan observasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh informasi bahwa manajemen strategis yang dilakukan kepala SMPN 35 Medan dilakukan dengan melakukan proses perencanaan terlebih dahulu di mana kepala sekolah melakukan suatu proses analisis SWOT secara langsung di SMPN 35 Medan kemudian dengan adanya proses analisis memperoleh sebuah hasil di mana kepala SMPN 35 Medan akan melakukan proses implementasi strategi dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian setelah adanya proses implementasi strategi yang telah dilakukan kepala SMPN 35 Medan langkah berikutnya kepala SMPN 35 Medan akan melakukan suatu proses evaluasi dan pengawasan yang bekerja sama dengan stakeholder untuk melakukan koreksi program kerja dan kegiatan lainnya dengan tujuan untuk mencapai suatu proses tujuan pendidikan yang terdapat di SMPN 35 Medan.

Kesimpulannya kepala SMPN 35 Medan merupakan seorang pemimpin yang memiliki kompetensi baik dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang terdapat di SMPN 35 Medan dengan langkah manajemen strategis hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang terdapat di SMPN 35 Medan

Kata Kunci : Manajemen, Startegis, Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Strategi adalah seni manajemen dan ilmu menggunakan serta menyebarkan kekuatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Strategi manajemen artinya serangkaian keputusan serta tindakan mendasar yang didesain seorang manajer atau pemimpin untuk diimplementasikan kepada seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Strategi kepemimpinan merupakan susunan yang dirancang oleh seorang kepala sekolah untuk mengupayakan terwujudnya pencapaian sekolah yang dimana dalam hal ini kepala sekolah diharapkan mampu untuk memunculkan ide ataupun terobosan terobosan yang dapat meningkatkan mutu sekolah. (Sri Banun, Dkk, 2016).

Mahardhani menuturkan kepala sekolah semestinya memiliki strateginya masing masing dalam mengembangkan potensi potensi apapun di dalam sekolah yang ia pimpin. Baik dari program program unggulan sekolah, dari prestasi siswa, sarana prasarana, ataupun potensi dari guru maupun tenaga kependidikan. (Mahardhani, 2015). Pendidikan ialah salah satu faktor krusial pada kehidupan manusia, dengan pendidikan seorang dapat meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mengembangkan potensi diri serta dapat membentuk pribadi yang bertanggung jawab, cerdas, serta kreatif sehingga mampu berkarya serta bersaing di kehidupan bermasyarakat (Rahmayulis, 2013). Lebih lanjut Irianto menegaskan bahwa pendidikan adalah perjuangan sadar manusia mempersiapkan kemampuan agar dapat berperan aktif dalam menciptakan masa depan nya (Irianto, 2013).

Menurut Yasyakur, manajemen strategi merupakan planning jangka panjang seorang pemimpin yang dimana strategi dapat menjadi penentu pencapaian keberhasilan seorang pemimpin, dalam artian strategi merupakan rencana yang akan diusahakan seorang pemimpin dalam mencapai targer yang sudah diatur atau ditentukan. Dapat juga disebut sebagai norma atau prinsip yang dijadikan kiat kiat seorang pemimpin dalam mencapai targetnya. (Yasyakur, 2016).

(Rocharty, 2010) mengemukakan strategi manajemen adalah satu keatuan rencana organisasi yang komprehesif dan terpadu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya strategi manajemen maka suatu organisasi akan memperoleh posisi organisasi yang lebih kuat. Hal ini dikarenakan karena suatu organisasi otomatis mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan cita cita organisasi. Lebih lanjut (Mulyasa, 2012) mengemukakan bahwa strategi manajemen berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk menetapkan arah organisasi yang ingin dicapai. Artinya strategi merupakan media yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari organisasi namun, strategi bukan hanya sekedar media tetapi juga planning yang mengikat bagian bagian strategi organisasi.

Strategi manajemen mengikat semua bagian yang terdapat pada organisasi menjadi satu sehingga, strategi meliputi aspek penting dalam suatu organisasi. Strategi juga menjadikannya terpadu antara bagian bagian organisasi dan planning organisasi yang saling berkesesuaian. Oleh karena itu, penentuan strategi membutuhkan tingkatan komitmen dari suatu organisasi yang dimana seluruh tim dalam organisasi bertanggung jawab memajukan strategi manajemen yang mengacu pada tujuan akhir.

Strategi manajemen merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya strategi, maka program tidak akan berjalan. Strategi manajemen juga dapat diartikan sebagai langkah awal yang wajib dimiliki seorang pemimpin dalam mencapai tujuan. Pemimpin akan dikatakan baik apabila memiliki strategi yang baik dan tepat pula. Kepemimpinan tak hanya mengandalkan skill dari seorang pemimpin saja melainkan pengetahuan seorang pemimpin tentang seni manajemen strategi. Baik buruknya suatu organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam memimpin organisasi tersebut dan menjadi salah satu faktor terbesar dalam pembentukan organisasi (Burhanudin, 2020). Prestasi atau pun pencapaian pencapaian sekolah tak lepas dari pengaruh besar seorang kepala sekolah, keahlian manajemen strategi seorang kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola sekolah merupakan penentu dalam keberhasilan sekolah yang dipimpin (Amanahuzuriah, dkk, 2017).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa strategi kepemimpinan pendidikan merupakan kegiatan mengambil keputusan atau merancang tindakan tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan agar berjalan efektif dan efisien. Jadi, jika dilihat dari dimensi kepemimpinan strategi ini mencakup hubungan dari gagasan gagasan seorang pemimpin yang diselenggarakan secara menyeluruh dalam proses kegiatan dalam suatu target atau pencapaian yang telah ditentukan. (Shobirin, 2016).

SMPN 35 Medan merupakan sekolah yang beralamatkan di Jl. Williem Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Seperti halnya sekolah lainnya, SMPN 35 Medan juga memerlukan peran kepemimpinan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah dan juga dalam pelaksanaan program program sekolah. Berdasarkan observasi pra penelitian yang dilaksanakan, peneliti menemukan adanya beberapa indikator utama yang menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah ini. Diantaranya yaitu peneliti melihat minimnya evaluasi manajemen strategis terhadap pelaksanaan program program sekolah yang masih belum terlaksanakan, serta kurangnya strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap peserta didik yang kurang disiplin. Melihat hal ini, kepala sekolah dituntut harus memiliki strategi strategi yang tepat karena kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu kunci suksesnya sekolah dan terciptanya visi misi agar sekolah dapat menjadi sekolah yang memiliki disiplin tinggi, bermutu, dan bernilai

saing. Melihat hal ini maka peneliti tertarik untuk mengkaji Manajemen Strategis Kepala Sekolah di SMPN 35 Medan secara lebih mendalam.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Strategis

Strategi berasal dari bahasa Yunani *stratagos* yang artinya ilmu para jenderal untuk memenangkan suatu pertempuran dengan menggunakan sumber daya yang terbatas (Sihombing, 2000). Pengertian atau defenisi Manajemen strategi dalam khasanah literatur ilmu manajemen memiliki cakupan yang luas, dan tidak ada suatu pengertian yang dianggap baku. Itulah sebabnya defenisi manajemen strategi berkembang luas tergantung pemahaman ataupun penafsiran seseorang.

Pengertian manajemen strategis menurut (Hitt & Hoslisson, 2001) ialah proses untuk membantu organisasi mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai serta bagaimana harusnya yang akan dicapai menjadi bernilai. Besarnya peranan manajemen strategis semakin banyak diakui dimasa kini daripada sebelumnya. Melihat hal ini, maka manajemen strategis juga dapat disebut sebagai ilmu memformulasikan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan keputusan antar fungsi (*crossfunctional*) yang menjadikan organisasi dapat mencapai tujuannya. Manajemen strategi meliputi pengintegrasian manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, riset dan pengembangan, sistem informasi personal komputer untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Manajemen strategis (*strategic management*) dapat dipahami sebagai proses pemilihan dan penerapan strategi-strategi. Sedangkan strategi adalah pola alokasi sumber daya yang memungkinkan organisasi-organisasi dapat mempertahankan kinerjanya (Barney, 2007). Strategi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan rencana mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya untuk menciptakan suatu posisi menguntungkan. Dengan kata lain, manajemen strategis terlibat dengan pengembangan dan implementasi strategi-strategi dalam kerangka pengembangan keunggulan bersaing (Grant, 2008).

Manajemen strategi dalam dunia pendidikan bisa kita ibaratkan sebagai sebuah upaya membangun input untuk menghasilkan output, input dalam dunia pendidikan adalah berupa tenaga pengajar/ dosen yang berkualitas, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, administrasi yang baik, sedangkan outputnya adalah berupa lulusan suatu instansi pendidikan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Manfaat Manajemen Strategis

Manajemen strategis juga merupakan suatu kerangka untuk menuntaskan setiap permasalahan strategis di dalam suatu organisasi, terutama yang berkaitan dengan persaingan karena itu manajer diuntut agar dapat berpikir kreatif dan strategis. Terdapat beberapa manfaat yang di peroleh organisasi jika menerapkan manajemen strategis (David, 2002), yaitu:

- a. Menyalurkan tujuan jangka panjang.
- b. Membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan keadaan yang terjadi.
- c. Menjadikan suatu organisasi lebih efektif
- d. Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi
- e. Kegiatan strategi dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencegah munculnya masalah di masa yang akan datang.
- f. Keterlibatan seluruh anggota dalam pembuatan strategi akan menjadi motivasi kepada seluruh anggota pada tahap pelaksanaannya.
- g. Dapat mengurangi aktifitas yang tidak perlu.

Untuk meraih segala cita-cita atau tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan maka penerapan manajemen strategis justru sangat dibutuhkan guna apa yang diinginkan bersama dapat kita capai dengan sebaik mungkin. Peran manajemen strategis ketika diimplementasikan dalam suatu organisasi maka setiap unit atau bagian yang ada dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. (Komang, 2008) menuturkan tujuan lain dari manajemen strategi adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan dan mengevaluasi strategi manajemen yang di pilih secara efektif dan efisien
- b. Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi, dan melakukan kegiatan penyesuaian serta koreksi apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan strategi.
- c. Senantiasa memperbarui strategi yang dirumuskan agar sinkron dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- d. Senantiasa meninjau balik kekuatan dan kelemahan peluang dan ancaman yang ada.
- e. Senantiasa melakukan inovasi atas hasil yang telah di capai.

Dengan menggunakan manajemen strategik sebagai suatu kerangka kerja (frame work) untuk menyelesaikan setiap masalah strategis di dalam organisasi terutama berkaitan dengan persaingan, maka peran manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif atau berpikir secara strategik. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan Mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisa yang lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan

Faktor- Faktor Manajemen Strategis

Pemindaian lingkungan adalah tahap memonitor, mengevaluasi, dan mencari informasi dari lingkungan eksternal maupun internal. Tujuan dari pemindaian lingkungan sendiri adalah untuk mengidentifikasi faktor faktor strategis elemen eksternal dan internal yang akan menentukan masa depan organisasi (Wheelen dan Hunger, 2000).

a. Pemindaian (Scanning)

Pemindaian merupakan studi terhadap semua segmen dalam lingkungan umum. Melalui pemindaian, organisasi mengidentifikasi tanda-tanda awal dari perubahan potensi dalam lingkungan umum dan mendeteksi perubahan-perubahan yang sedang terjadi. Ketika pemindaian,seringkali perusahaan menghadapi data dan informasi yang ambigu, tidak lengkap, dan tidak ada kaitannya. Pemindaian lingkungan merupakan hal penting dan menentukan bagi perusahaan-perusahaan yang bersaing dalam lingkungan yang tidak stabil. Selain itu, aktivitas pemindaian harus disatukan dengan konteks organisasi. Suatu sistem pemindaian dirancang untuk lingkungan yang tidak stabil tidak akan cocok bagi perusahaan yang berada dalam lingkungan stabil.

b. Pengawasan (Monitoring)

Ketika analis pengawasan (monitoring) mengamati perubahan-perubahan lingkungan untuk melihat apakah suatu trend yang penting sudah berkembang di antara hal-hal yang diamati dalam pemindaian. Kritisal bagi pengawasan yang berhasil adalah kemampuan untuk mendeteksi makna dalam peristiwa-peristiwa lingkungan yang berbeda.

c. Peramalan (Forecasting)

Pemindaian dan pengawasan berkaitan dengan peristiwa-peristiwa dalam lingkungan umum pada suatu waktu. Pada peramalan (forecasting), analis mengembangkan proyek-proyek yang layak tentang apa yang mungkin terjadi, dan seberapa cepat perubahan-perubahan dan trend-trend itu dideteksi melalui pemindaian dan pengawasan.

d. Penilaian (Assesing)

Tujuan penilaian (assesing) adalah untuk menentukan waktu dan signifikansi efek-efek dari perubahan-perubahan dan trend-trend lingkungan terhadap manajemen strategis suatu perusahaan. Melalui pemindaian, pengawasan, dan peramalan, serorang analis dapat memahami lingkungan umum. Selangkah lebih maju, tujuan penilaian adalah untuk menspesifikasi implikasi pemahaman tersebut pada organisasi. Tanpa penilaian, perusahaan dibiarkan dengan data-data yang menarik, tapi tidak diketahui relenvansi kompetitifnya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat diartikan ketua dari sekolah atau lembaga pendidikan. Kepala sekolah sendiri dapat disebut sebagai seorang yang diamanahkan tanggung jawab lebih dalam memimpin atau pun mengelola suatu lembaga pendidikan atau sekolah. (Said, 2018).

Pengertian dari kepala sekolah sendiri begitu beranekaragam. Azhar Memberikan defenisi bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kegiatan mempengaruhi ataupun kegiatan persuasive yang dilakukan terhadap orang lain sehingga suatu organisasi atau lembaga sekolah melakukan pekerjaan sesuai dengan target. Ia juga menuturkan defenisi lainnya tentang kepemimpinan yakni kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang tertentu untuk menggerakkan, mengajak, ataupun memerintah orang lain agar mengikuti aturan yang ada serta bekerja untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. (Azhar, 2016).

Dalam Islam sendiri salah satu contoh kepemimpinan yang menjadi panutan yakni kepemimpinan Rasulullah SAW yang dapat kita teladani dan dijadikan pedoman juga dapat seorang pemimpin islami pelajaran dari beberapa sumber sejarah yang ada. (Ginanjari, M. H, 2018).

Efektivitas kepala sekolah dalam memimpin juga menjadi penentu dari keberhasilan pencapaian prestasi sekolah. (Setyaningsih, 2019). Menurut Fikri, kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi kualitas sekolah (Fikri, 2018). Kepala sekolah menjadi seorang yang memiliki andil yang cukup besar terhadap perkembangan serta kemajuan sekolah. Perkembangan serta kemajuan sekolah bisa dicermati dari kinerja kepala sekolah yang profesional dan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. melihat peran serta tugas kepala sekolah yang beraneka ragam kepala sekolah di hadapkan dengan berbagai tantangan untuk melaksanakan pendidikan yang terjadwal serta tertata dan berkesinambungan dalam mengembangkan mutu pendidikan. untuk itu, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan terarah (Sagala, 2011).

Peran dan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Strategis

Salah satu unsur dalam menaikkan mutu sekolah ialah keberadaan seorang kepala sekolah, (E Mulyasa, 2003) mengungkapkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan pada kualitas pendidikan. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, kegiatan pendidikan, pemeliharaan sarana dan prasarana, dan juga supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, kepala sekolah dituntut pula menjadi seorang manajer yang mengetahui dan mampu mengimplementasikan fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengawasan. Kepala sekolah yang baik akan membentuk hasil pembelajaran sekolah yang baik pula. Jika pembelajaran pada sekolah sudah baik, tentunya akan menghasilkan prestasi-prestasi baik dari sekolah kedepannya.

Adapun fungsi atau pun peran kepala sekolah dibagi menjadi empat fungsi, yaitu :

1. Kepala sekolah menjadi educator

Kepala sekolah merupakan pemegang komitmen tertinggi dan pengendali focus terhadap kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Yang dimana seorang kepala sekolah harus memperhatikan taraf kompetensi yang dimiliki guru sekaligus menjadi fasilitator yang mendukung kegiatan belajar mengajar disekolah berjalan efektif dan efisien.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah sebagai seorang manajer memiliki 4 fungsi :

a. Fungsi perencanaan

Sebagai seorang perencana pemimpin harus mempunyai visi misi yang terarah. Visi misi seorang pemimpin menggambarkan aspirasi dan masa depan organisasi.

b. Fungsi pengorganisasian

Tindakan manajemen seorang pemimpin organisasi meliputi, pengelolaan, pengendalian kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi, dan pengendalian situasi dan kondisi organisasi.

c. Fungsi pelaksanaan

Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pengetahuan yang luas, strategi, dan juga skill. Pada pelaksanaan, seorang pemimpin berperan untuk membangkitkan semangat kerja baik dengan reward maupun punishment atau bisa juga dengan pelatihan baik internal atau pun eksternal sekolah.

d. Fungsi pengendalian

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi, pengendalian perumusan strategi, pengendalian kewenangan, serta pengendalian manajemen konflik.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan mempengaruhi seberapa besar kepala sekolah mampu mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi sekolah.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi serta pengawasan. Salah satunya supervise terhadap pengajar saat melakukan proses kegiatan mengajar. Kepala sekolah sebagai supervisor, dapat melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran terutama pada pemilihan metode yang diterapkan guru, media yang digunakan, serta ketertiban siswa saat kegiatan pembelajaran. Ada lima macam fungsi menjadi seorang supervisor pendidikan bagi seorang kepala

sekolah yaitu, skill in leadership, skill in human relationship, skill group process, skill in personel administration, dan skill in education.

Kepemimpinan Jangka Panjang

Kemampuan memimpin jangka panjang pada sebuah organisasi menjadi faktor penting bagi seorang pemimpin terlebih kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin tak hanya sekedar kemampuan memimpin, melainkan kemampuan berpikir kritis atas progress kepemimpinan kedepannya. Dengan begitu, tuntutan yang ada pada seorang pemimpin sebagai agen perubahan akan membawa pengaruh yang intens pada organisasi yang ia pimpin. Pemimpin dituntut agar mampu mendorong organisasi menuju level baru dan berperan aktif dalam mengendalikan arus organisasi. Agar seorang pemimpin mampu untuk mewujudkan semua itu, maka seorang pemimpin memerlukan pemahaman mendalam tentang kepemimpinan jangka panjang. Dalam kepemimpinannya, pemimpin harus mampu untuk tetap terlibat dengan keputusan keputusan kecil, mengelola hubungan baik dengan anggota organisasi, memantau kinerja setiap divisi, dan memberikan motivasi motivasi. Hal hal yang dapat diimplementasikan seorang pemimpin dalam kepemimpinan jangka panjang yakni :

1. Memberikan dorongan, komitmen, serta keuletan dalam menyelesaikan masalah yang ada disamping mengambil keputusann dan melihat berbagai peluang.
2. Menumbuhkan apresiasi aktif terhadap beragam perspektif serta pendekatan inklusif terhadap anggota.
3. Memiliki eksperimen aktif dalam memupuk kreativitas serta kemampuan beradaptasi yang dapat mendorong inovasi.

Kepemimpinan jangka panjang adalah pemimpin yang mempunyai visi yang kuat. Kepemimpinan jangka panjang artinya kemampuan pemimpin membentuk visi yang realistic terhadap masa depan organisasi dalam tempo waktu yang panjang agar organisasi dapat terus tumbuh dan semakin meningkat (Priansa & Somad, 2014).

Kepemimpinan jangka panjang juga dapat disebut kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, menginformasikan, serta mengimplementasikan pemikiran pemikiran ideal yang berasal dari dirinya dan anggota organisasi (Komariah & Triatna, 2005). Kepemimpinan jangka panjang menekankan bahwa eksistensi visi sangat penting bagi organisasi apabila ingin terwujudnya organisasi yang efektif dan kompetitif di masa depan. Kekuatan kepemimpinan dalam membuat berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja akan mendorong terwujudnya visi organisasi (Wahyudi, 2009).

Dalam pendidikan, pemimpin memainkan kiprah yang krusial dalam implementasi visi dan misi sekolah pada pendidikan nasional jangka panjang. Hal ini berakibat pemimpin memiliki

impact yang cukup signifikan terhadap kualitas praktik pedagogic dan pencapaian belajar yang berasal dari masing masing siswa. Pemimpin dalam memimpin dibantu oleh anggota atau staff yang dapat memetakan arah pendidikan menjadi lebih kompleks dalam menyalurkan kegiatan, memelihara focus kegiatan yang bersifat positif dan kondusif dan lain sebagainya. Oleh karena itu kemampuan kepemimpinan menjadi faktor penentu kepemimpinan jangka panjang (Bannett dan Anderson, 2003).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif menggunakan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif ialah mekanisme penelitian yang membentuk naratif berupa data data tertulis atau tidak tertulis yang berasal dari orang orang serta berasal dari sikap yang diamati secara utuh (holistic) (Sukmadinata, 2007). Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses yang berasal dari akibat. Hal tersebut ditimbulkan oleh korelasi bagian bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih terlihat bila diamati pada proses. Alasan peneliti menggunakan metode studi kasus yakni karena peneliti ingin mengungkap secara mendalam perihal data yang berkenaan dengan penelitian manajemen strategis pendidikan di SMPN 35 Medan lebih akurat dan rinci.

Partisipan

Sesuai dengan focus penelitian yakni manajemen strategis kepala sekolah di SMPN 35 Medan, maka peneliti menempatkan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang menjadi subjek penelitian atau partisipan penelitian ini. Peneliti merekrut partisipan dengan menemui secara langsung partisipan dan meminta ketersediaan partisipan dalam penelitian tanpa adanya paksaan. Selain itu peneliti juga menjelaskan mengenai prosedur penelitian dan informasi apa saja yang dibutuhkan dari penelitian ini yang akan menjadi instrument penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah paling strategis pada penelitian, karena tujuan dari penelitian ialah menerima data dengan valid. Pengumpulan data bisa dilakukan dalam banyak sekali setting, sumber, dan bermacam cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan syarat yang alamiah, sumber data primer, serta metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Sugiyono, 2007).

Analisis Data

Analisis data merupakan proses memilah milih data secara sistematis dan mengorganisasikannya kedalam kategori tertentu sehingga dapat dikemukakan tema dan menghasilkan hipotesis kerja yang berdasarkan data. (Salim dan Syahrums, 2010).

Penjaminan Keabsahan Data

Keabsahan data adalah unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh penelitian kualitatif (Moelong, 2007). Keabsahan data dilakukan untuk menandakan sekaligus menguji data yang diperoleh penelitian. Uji keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2007). Agar data pada penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan menjadi penelitian ilmiah, perlu dilakukan uji keabsahan data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Strategis Kepala Sekolah

Manajemen strategis adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai. Besarnya peranan manajemen strategis semakin banyak diakui pada masa-masa ini dibanding masa-masa sebelumnya. Manajemen strategis adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai. Besarnya peranan manajemen strategis semakin banyak diakui pada masa-masa ini dibanding masa-masa sebelumnya.

Menurut (Wittmann dan Reuter, 2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penyusunan dan pelaksanaan manajemen strategis, dukungan yang luar biasa akan sangat mendukung untuk pelaksanaan strategi di sekolah dan dapat menghasilkan fokus baru pada kualitas pendidikan yang berakhir pada kemajuan pendidikan atau madrasah itu sendiri. Faktor pertama yang mungkin sangat mempengaruhi penyusunan dan pelaksanaan manajemen strategis itu sendiri adalah pihak yang terlibat, karena manajemen strategis yang dibahas adalah manajemen strategis kepala sekolah, maka kepala sekolah sendiri lah yang sangat berpengaruh. Salah satu sisi kepala sekolah yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses menyangkut kemampuannya dalam memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya (Nurkolis, 2006). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap gaya kepemimpinan menampilkan kepribadian dari pemimpin tersebut atau juga menggambarkan apa yang pernah dialami, diperoleh, dipelajari di masa yang lalu.

Ronald Lippit dan Ralph K. White (dalam Sutarto, 1991) berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Authoritarian (otoriter); autocratic (otokratis); dictatorial (diktator)

2. Democratic (demokratis)
3. Laissez faire (kebebasan); free-rein (bebas kendali); libertarian (kebebasan).

Karena setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang unik sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Perbedaan itu akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasi. Dan berdasarkan hasil penelitian di SMPN 35 Medan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi penyusunan dan pelaksanaan manajemen strategis di SMPN 35 Medan adalah budaya dan iklim. Budaya dan Iklim yang unik di sekolah juga dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan manajemen strategi. Budaya sekolah tertentu (cara melakukan sesuatu di sekolah) dan iklim sekolah terkait (suasana umum yang berlaku di sekolah) dapat mendorong atau mengecilkan hati para pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen strategi. Dan budaya yang dimiliki oleh SMPN 35 Medan adalah budaya menghargai dan siap terima segala sesuatu yang sudah di bijakin oleh pimpinannya selama itu demi kebaikan dan kemajuan sekolah.

Sehingga berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di SMPN 35 Medan ditemukan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi manajemen strategis kepala sekolah di SMPN 35 Medan yaitu lingkungan yang baik dan kondusif, yang dimana apabila lingkungan sekolah sudah baik dan kondusif maka kegiatan pembelajaran sekolah akan berjalan dengan lancar dan sesuai. Selanjutnya gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah yang memberikan contoh yang baik akan menghasilkan kepemimpinan yang baik pula. Dan budaya organisasi yang kondusif juga memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap pelaksanaan manajemen strategis kepala sekolah di SMPN 35 Medan.

4.3.2 Peranan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Strategis di SMPN 35 Medan

Kepala sekolah merupakan sumber daya atau guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang mempunyai kompetensi tertentu dan dapat menjalankan tugas serta perannya sebagai seorang pemimpin atau kepala sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan kinerjanya harus mempunyai inovasi dan strategi di setiap melaksanakan tugas dan perannya serta harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Menurut Davis G A dan Thomas MA dalam (Wahyudi, 2009), berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mengelola atau memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah, (3) mempunyai keterampilan sosial, (4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya.

Dalam manajemen modern, seorang pemimpin harus dapat berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni *planning*, *organizing*, dan *controlling*, maka kepala sekolah harus dapat berperan pula sebagai *supervisor* pengajaran serta sebagai *evaluator* program sekolah.²⁰ Dalam kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, yaitu, sebagai (1) *educator* (pendidik); (2) *manajer*; (3) *administrator*; (4) *supervisor* ; (5) *leader* (pemimpin); (6) *motivator*; dan (7) *novator* (Mulyasa, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 35 Medan implementasi kepala sekolah sebagai edukator peneliti menemukan Kepala SMPN 35 Medan menjalankan perannya memberikan edukasi - edukasi sederhana dan masukan – masukan dalam variasi mengajar guru dan juga sering melibatkan guru maupun siswa dalam pelatihan dan seminar edukasi. Kepala sekolah selalu memberikan dorongan terhadap guru agar tercipta model pembelajaran yang baik dan bermutu. Sebagai edukator, kepala SMPN 35 Medan sering kali memberikan nasihat dan masukan – masukan variasi pembelajaran seperti *team teaching* dan mengadakan program akselerasi peserta didik yang cerdas. Dalam perannya sebagai edukator, kepala SMPN 35 Medan selalu melibatkan guru atau siswa dalam seminar edukasi.

Seperti pemaparan Vivi (2013) bahwa Kepala sekolah sebagai *educator* yaitu kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai *educator*, khususnya dalam peningkatan kinerja sebagai *educator*, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 35 Medan implementasi kepala sekolah sebagai *manajer* peneliti menemukan Kepala SMPN 35 Medan menjalankan perannya dengan ikut serta dalam penyusunan program sekolah baik harian, mingguan, bulanan, dan tahunan. Untuk pengorganisasian dan pengawasan kepala SMPN 35 Medan bekerjasama dengan

wakil kepala sekolah melakukan control terhadap pengorganisasian guru – guru dan staff yang bertugas.

(Sunarto, 2011) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 35 Medan kepala sekolah sebagai administrator, peneliti menemukan Kepala SMPN 35 Medan berperan sebagai pengatur penataksanaan sistem administrasi pada bidang – bidang kesiswaan, kurikulum pembelajaran, keuangan, tata usaha, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat.

Hal ini diperkuat dengan teori (Sunarto, 2011) yang memaparkan bahwa kepala sekolah sebagai kategori administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan pendidikan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. Secara spesifik kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 35 Medan kepala sekolah sebagai supervisor, peneliti menemukan Kepala SMPN 35 Medan dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor memiliki tanggung jawab supervisi yang meliputi tugas kepala sekolah sebagai kordinator kegiatan supervisi di sekolah, dan sebagai evaluator yakni pemimpin tim supervisi di sekolah. Sebagai supervisor, kepala SMPN 35 Medan melakukan kegiatan supervisi sekolah dengan mengawasi dan melakukan koordinasi proses kegiatan belajar mengajar yang berlangsung dan juga mengawasi kinerja staff maupun guru dalam dalam bertugas. Sebagai pemimpin, kepala SMPN 35 Medan ikut andil dalam supervisi pengembangan kurikulum yang sedang berjalan, meninjau kembali perkembangan hasil kegiatan pembelajaran agar lebih produktif serta efektif dan efisien. Sebagai seorang supervisor, kepala SMPN 35 Medan juga membantu guru – guru yang mengalami kendala dalam proses pembelajaran dikelas.

Hal ini berkesesuaian dengan teori (Arikunto, 2004), Kepala sekolah sebagai Supervisor. Supervisor adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.

Tahapan - Tahapan dalam Manajemen Strategis Kepala Sekolah di SMPN 35 Medan

Dalam melaksanakan suatu manajemen strategi ada tahapan-tahapan ataupun langkah-langkah yang dilakukan agar manajemen strategi yang telah dibuat terarah dan matang. Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 35 Medan ditemukan bahwa manajemen strategis di SMPN 35 Medan terdiri dari beberapa tahapan-tahapan diantaranya yaitu:

1. Mengembangkan Visi, Misi, Tujuan
2. Analisis SWOT
3. Implementasi Strategi
4. Evaluasi dan pengawasan

Maka, hasil penelitian yang peneliti temukan berdasarkan pernyataan berikut, kepala SMPN 35 Medan dalam melaksanakan tahapan – tahapan manajemen strategis yang pertama melakukan pengembangan visi, misi dan tujuan atas target sekolah yang akan dikembangkan lagi. Hal ini ditegaskan (Hendro, 2011) dalam merumuskan visi dan misi usaha, tentu adanya pembagian tugas dari pihak – pihak yang membuat policy dan ada pihak – pihak yang mengoperasikan policy usaha yang telah dibuat, sehingga terjadi sinergi yang harmonis dan check and balance sehingga usaha berjalan dengan maksimal, yang dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu :

1. Peran pimpinan/leader : mengcreate visi – misi, strategi, nilai perusahaan untuk mencapai tujuan dan arah perusahaan sebagai target usaha
2. Dimplementasikan hal tersebut oleh manager dengan manajemen ; membuat dan mengendalikan perencanaan, program, pengendalian, anggaran untuk mencapai terwujudnya visi – misi perusahaan sebagai target kerja yang harus dicapai.

(Hendro, 2011) juga menuturkan langkah – langkah dalam menyusun visi – misi agar tercapai tujuan perusahaan secara maksimal dapat dilakukan dengan cara :

1. Melakukan riset, baik ke industry atau pasar, lokasi dan organisasi itu sendiri termasuk karyawan, manajer, rekan bisnis dll
2. Melakukan wawancara, mengenai Kebutuhan yang ada tetapi belum terpenuhi angan dan harapan dari pasar untuk menentukan sebuah strategi
3. Mengumpulkan data pasar

4. Membuat susunan data tersebut untuk dirumuskan dengan mencari trend/kecenderungan dan unsur pembedanya
5. Merumuskan visi dan misinya
6. Mengkomunikasikan ke anggota organisasi melalui berbagai media yang efektif :
7. Website, workshop, presentasi, dll

Dalam analisis SWOT di SMPN 35 Medan peneliti menemukan kepala sekolah melakukan pengumpulan data, sortir data, memastikan kembali data yang sudah terkumpul, berdiskusi, memperoleh mufakat, menentukan strategi.

Sebagaimana menurut (Jogiyanto, 2005) SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangantantangan yang dihadapi.

(1) Strengths (kekuatan), adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani. Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar.

(2) Weakness (kelemahan), adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan perusahaan.

(3) Opportunities (peluang), adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecendrungan–kecendrungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan.

(4) Threats (ancaman), adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

Dalam implementasi strategi sendiri hasil penelitian di SMPN 35 Medan peneliti menemukan bahwa kepala sekolah bersama seluruh stakeholder bekerjasama menyusun rencana kerja sekolah baik jangka pendek dan jangka panjang. Selaras dengan teori (Reksohadiprodjo, 2003) implementasi strategi, merupakan langkah dimana strategi yang telah melalui identifikasi ketat terkait faktor lingkungan eksternal dan internal serta penyesuaian tujuan perusahaan mulai diterapkan atau diimplementasikan dalam kebijakan-kebijakan intensif dimana setiap divisi dan

fungsional perusahaan berkolaborasi dan bekerja sesuai dengan tugas dan kebijakannya masing-masing.

Tahapan yang terakhir yakni evaluasi dan pengawasan. Dimana berdasarkan hasil penelitian bahwa kepala sekolah di SMPN 35 Medan bekerjasama dengan stakeholder berdiskusi bersama dalam melakukan koreksi program kerja dan kegiatan lainnya. Menurut Ernest R. Alexander dalam (Aminudin, 2007), Before and after comparisons, metode ini mengkaji suatu obyek penelitian dengan membandingkan antara kondisi sebelum dan kondisi sesudahnya.

1. Actual versus planned performance comparisons, metode ini mengkaji suatu obyek penelitian dengan membandingkan kondisi yang ada (actual) dengan ketetapan perencanaan yang ada (planned)
2. Experintal (controlled) model, metode yang mengkaji suatu obyek penelitian dengan melakukan percobaan yang terkendali untuk mengetahui kondisi yang diteliti.
3. Quasi experimental models, merupakan metode yang mengkaji suatu obyek penelitian dengan melakukan percobaan tanpa melakukan pengontrolan/pengendalian terhadap kondisi yang diteliti.
4. Cost oriented models, metode ini mengkaji suatu obyek penelitian yang hanya berdasarkan pada penilaian biaya terhadap suatu rencana.

KESIMPULAN

Kesimpulannya kepala SMPN 35 Medan merupakan seorang pemimpin yang memiliki kompetensi baik dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang terdapat di SMPN 35 Medan dengan langkah manajemen strategis hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang terdapat di SMPN 35 Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Amanahuzuriah, dkk, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan, *Jurnal al afkar*, 5(1), 37-38
- Aminudin, Muhammad, (2007). *Evaluasi Rencana Lokasi Pemandaban Terminal Induk Km. 6 Banjarmasin*. (Tesis). Yogyakarta: MPKD Universitas Gadjah Mada.
- Ardana Komang, (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Bannett, N. & Anderson L, (2003). *Rethinking Educational Leadership*, London: Sage Publications.
- Burhanudin, (2020). Dimensi Moral dan Etis Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(1), 8-14. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.67>
- Fred R. David, (2002). *Manajemen Strategis*, Jakarta: PT. Prenhalindo Dirgantoro Crown.
- Hendro, (2011). *Dasar – Dasar Kewirausahaan*, Jakarta: Erlangga.
- Hitt, Michael A, and Ireland, R. Duanne, Hoskisson, (2001). *Manajemen Strategis, Konsep Daya Saing dan Globalisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Irianto, Agus, (2013). *Pendidikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Jogiyanto, (2005). *Sistem Informasi Strategik Untuk Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna, (2005). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laudan larry, (1997). *“The Role of Empirical Problems”*, London: University of California Press.
- Made Dwi Kamayuda, Dewa & Mutia Ayu Krismanda. (2016). “Perencanaan Strategi Bersaing Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Swasta Salatiga”. *Satya Widya*. 32(2), 79-91
- Mahardhani, A. J (2015). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah, *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*. 3(2), 8-22.
<https://doi.org/10.24269/dpp.v3i2.82>
- Masyuri, MP & M. Zainudin, MA, (2003). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Maulida Yulia Nurul, (2018). *“Manajemen Strategik Kepala Sekolah di MTS Negeri 1 Grobongan”*. Skripsi. Semarang: UIN Walisongo.
- M. H. Fikri, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Terhadap Efektifitas Sekolah, *Jurnal Penelitian 119 Pendidikan Social Humaniora*, 3(2), 38-39.
- M. H, Ginanjar, (2018). Karakteristik Kepemimpinan Islam Berbasis Masjid, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(01), 83-90.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman, (2009). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI-Press.
- Moleong, Lexy J, (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- M. Shobirin, (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Menengah Unggulan Nurul Islam Larangan Brebes, *Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 01(01), `23-24.
- Mulyasa E, (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa E, (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha , Taliziduhu, (1997). *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rienika Cipta.
- Priansa, Donni Juni & Rismi Somad, (2014). *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Rahmayulis, (2013). *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kalam Mulia
- Rochaety, dkk. (2010). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusmawati Vivi, (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan, *eJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395–409.)