

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Peningkatan kinerja guru sangat penting karena dapat memperbaiki kualitas pembelajaran. Jika pembelajaran menjadi lebih baik, maka lulusan akan lebih berkualitas, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan pendidikan nasional.¹

Tantangan utama yang masih dihadapi oleh sistem pendidikan nasional kita meliputi aspek kualitas, relevansi, efektivitas, dan efisiensi. Permasalahan ini sering menjadi perhatian masyarakat, sebagaimana dibahas dalam berbagai forum seperti diskusi, seminar, dan kegiatan akademik lainnya. Pertama, masih ada kekhawatiran terkait rendahnya mutu pendidikan, baik dari segi input, proses, maupun output. Kedua, kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pembangunan masih terasa, sehingga lulusan belum sepenuhnya memenuhi harapan dunia kerja. Ketiga, penyelenggaraan pendidikan belum mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang optimal, mencakup proses pembelajaran, motivasi serta kinerja guru yang belum maksimal, juga pengelolaan sumber daya seperti dana dan waktu. Keempat, prinsip-prinsip manajemen pendidikan belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan dengan baik, sehingga berdampak pada kurangnya sistem yang terstruktur dalam pengelolaan pendidikan. Faktor-faktor tersebut sangat bergantung pada kompetensi manajerial kepala madrasah. Selain itu, kualitas kinerja guru yang

¹Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (2015):17, <http://dx.doi.org/10.22373/ji.v3i1.196>.

rendah berpengaruh terhadap mutu pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas lulusan.²

Hal ini dialami oleh salah satu madrasah yang ada di Kota Banjarmasin Selatan yaitu MTsN 1 Banjarmasin yang berhasil dihimpun melalui observasi awal. Latar belakang penelitian ini yaitu guru belum maksimal dalam mengajar, ada yang terkadang sakit. Selain itu, ada guru yang bertempat di kabupaten sehingga terjadi keterlambatan dan setiap seminggu sekali pulang.³

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, kepala madrasah perlu menerapkan manajemen strategis yang efektif dan efisien dalam pengelolaan pendidikan. Ini berarti mereka harus mampu memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia guna mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Salah satu aspek penting dalam manajemen ini adalah pengembangan kepemimpinan yang berdampak langsung pada siswa, yaitu melalui guru. Oleh karena itu, langkah utama yang perlu dilakukan adalah merancang strategi peningkatan kinerja guru, agar mereka dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas bagi siswa.

Temuan-temuan ini menegaskan urgensi penelitian lebih lanjut terkait Manajemen Strategis Kepala MTsN 1 Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Melalui kajian mendalam terhadap manajemen strategis kepala MTsN 1 Banjarmasin dengan pendekatan pengamatan lingkungan, perencanaan strategis, implementasi strategis, evaluasi dan supervisi dari J. David Hunger dan

²Abdu Syahid dkk., "Strategic Management Teacher Performance Development to Improve Learning Quality," *International Journal of Nusantara Islam* 7, no. 2 (15 Desember 2019): 325–37, <https://doi.org/10.15575/ijni.v7i2.12584>.

³Wawancara dengan Pimpinan Madrasah Jurmansyah, S.Pd, di Ruang Kepala Madrasah, jam 9.00, pada Hari senin 11 november 2024

Thomas L. Wheelen, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi-strategi efektif yang dapat diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan model manajemen pendidikan Islam yang lebih fleksibel dan mampu menghadapi tantangan zaman. Selain itu, hasilnya bisa menjadi referensi bagi madrasah lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan mereka.

Manajemen strategis secara hakikatnya juga memiliki kesamaan didalam islam yaitu *wa a'iddū lahum mastatha'tum* artinya menekankan pentingnya perencanaan dan kesiapan dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks manajemen strategis, sebagaimana firman allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Anfal Ayat 60.

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُوهُمْ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Ayat ini menekankan pentingnya penyusunan taktik dan kesiapan maksimal dalam menghadapi tantangan, khususnya dalam situasi peperangan. Prinsip ini menggarisbawahi perlunya persiapan yang menyeluruh dengan memastikan segala kebutuhan telah dipenuhi. Dalam sejarah, strategi ini diterapkan oleh umat Islam dalam setiap pertempuran setelah Perang Badar, di mana kekuatan iman dan keyakinan menjadi landasan utama dalam menghadapi situasi yang dihadapi.⁴

⁴Abdul Wahab Samad, "Strategi Manajemen Sdm Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Pengabdian Teratai* 3, no. 1 (13 Juni 2022): 86–94, <https://doi.org/10.55122/teratai.v3i1.429>.

QS Al-Anfal ayat 60 menekankan pentingnya persiapan maksimal dalam menghadapi tantangan, sebagaimana kepala madrasah harus merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam ayat ini, Allah memerintahkan umat Islam untuk menyiapkan segala kekuatan agar dapat mengatasi lawan dengan optimal. Hal ini selaras dengan prinsip manajemen strategis, di mana kepala madrasah perlu mengidentifikasi kebutuhan pendidikan, merancang program pelatihan, serta memastikan sumber daya seperti kurikulum, teknologi, dan tenaga pendidik dapat digunakan sebaik mungkin. Selain itu, ayat ini mengajarkan strategi jangka panjang dan pencegahan proaktif, yang dalam konteks pendidikan berarti membangun sistem evaluasi berkelanjutan serta memotivasi guru untuk mencapai standar pembelajaran yang lebih tinggi. Dengan pendekatan ini, madrasah dapat beradaptasi terhadap perubahan zaman dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, sejalan dengan ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendukung pengembangan profesional guru, dan memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara optimal. Kepala madrasah juga bertindak sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi staf pengajar untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi.⁵ Sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, kepala madrasah perlu mendorong stafnya untuk

⁵Master of Education Administration, University of Lambung Mangkurat Banjarmasin, Indonesia dkk., "The Role of Principal in Improving the Quality of Education," *International Journal of Social Science And Human Research* 05, no. 12 (8 Desember 2022), <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-25>.

memahami tujuan yang ingin dicapai. Ia harus memberikan kesempatan bagi staf untuk berdiskusi dan bertukar gagasan sebelum menetapkan tujuan. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu membangun motivasi kerja yang tinggi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan penuh semangat.⁶

Kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran karena mereka adalah garda terdepan dalam penyampaian materi pendidikan kepada siswa. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif dan mendukung perkembangan kognitif serta emosional siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangatlah penting.⁷

Salah satu indikator kinerja guru yang tinggi adalah profesionalisme, yang mencakup penguasaan berbagai kompetensi. Kompetensi yang harus dikuasai meliputi aspek profesional, pedagogis, kepribadian, dan sosial. Kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran secara optimal.⁸

Berdasarkan konteks di atas, peneliti tertarik untuk meneliti manajemen strategis kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana proses manajemen strategis yang digunakan

⁶Sri Wahyuni dan Ahmad Zak, "Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Swasta PPM Babussalam Teluk Bakung Tanjung Pura Langkat," *Khazanah: Journal of Islamic Studies* 1, no. 2 (2022): 49, <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jkes/home>.

⁷Josephine Ambon dkk., "The impact of continuous professional development on teaching quality: a systematic review," *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 13, no. 6 (1 Desember 2024): 3838, <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i6.30427>.

⁸I Gusti Ayu Monika, Anak Agung Gede Agung, dan Kadek Rihendra Dantes, "Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (31 Agustus 2019): 138–47, <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2801>.

kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yang ada. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Manajemen Strategis Kepala MTsN 1 Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru” untuk mengeksplor pengamatan lingkungan, perencanaan strategis, implementasi strategi, evaluasi dan supervisi strategi tersebut.

B. Definisi Istilah

1. Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Dalam teori manajemen strategis J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, mengemukakan bahwa tahapan-tahapan manajemen strategis meliputi empat elemen dasar, yaitu pengamatan lingkungan (*environmental scanning*), perumusan strategis (*strategy formulation*), implementasi strategis (*strategy implementation*), dan evaluasi dan pengendalian strategis (*evaluation and control strategy*).⁹ Dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis adalah pendekatan yang menggabungkan seni dan ilmu dalam merancang, menerapkan, dan mengawasi keputusan di berbagai fungsi dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut teori manajemen strategi dari J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, ada empat elemen dasar dalam manajemen strategis, yaitu: pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategis, serta evaluasi dan pengendalian strategi.

⁹J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis* (yogyakarta: perpustakaan nasional: katalog dalam terbitan, 2020).4

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah sosok sentral dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas pengembangan dan kepemimpinan institusi pendidikan. Mereka memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.¹⁰ Kepala madrasah juga berperan sebagai manajer, pengawas, dan inovator dalam lingkungan kerja mereka, dengan tugas merancang, memantau, dan memperkuat integrasi pendidikan karakter dalam kehidupan sehari-hari di madrasah.¹¹

Dapat disimpulkan kepala madrasah adalah pemimpin utama di lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan sekolah. Mereka memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui fungsi-fungsi manajerial. Selain itu, kepala madrasah juga berperan sebagai manajer, pengawas, dan inovator.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pencapaian individu dalam kinerja mereka. Evaluasi ini didasarkan pada bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka,

¹⁰Juraida Siregar, "School Principal Management in Implementing Madrasah Curriculum Operations: Manajemen Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Operasi Kurikulum Madrasah," *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam* 5, no. 1 (5 April 2024): 241–54, <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.434>.

¹¹Muhammad Suhardi, Rifma Rifma, dan Syahril Syahril, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Pengintegrasian Pendidikan Karakter," *Jurnal Dedikasi Pendidikan* 6, no. 1 (29 Januari 2022), <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v6i1.2088>.

dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan ketepatan waktu sesuai dengan tujuan organisasi.¹²

Guru wajib memiliki 4 kompetensi yang berguna menunjang pribadi guru agar berubah menjadi guru yang lebih profesional, hal ini berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1. Ada beberapa kompetensi yang wajib dipunyai oleh guru yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi sosial
- d. Kompetensi profesional¹³

C. Fokus Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya rumusan masalah secara jelas agar mendapatkan hasil penelitian yang terarah dan baik. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka ditetapkan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengamatan lingkungan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin?
2. Bagaimana perencanaan strategi peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin?

¹²Riyadi Riyadi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta," *Dhammavicaya : Jurnal Pengkajian Dhamma* 6, no. 2 (3 Desember 2022): 19–33, <https://doi.org/10.47861/dv.v6i2.53>.

¹³Peraturan Pemerintah RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," *Jakarta: DPR RI*, 2005.

3. Bagaimana implementasi strategi peningkatan kinerja guru yang di lakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin?
4. Bagaimana evaluasi dan supervisi peningkatan kinerja guru yang di lakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengamatan kinerja guru yang di lakukan oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin.
2. Untuk mendeskripsikan perencanaan strategi peningkatan kinerja guru yang di lakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin.
3. Untuk mendeskripsikan implementasi strategi peningkatan kinerja guru yang di lakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin.
4. Untuk mendeskripsikan evaluasi dan supervisi peningkatan kinerja guru yang di lakukan oleh kepala MTsN 1 Banjarmasin.

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang penerapan manajemen strategis dalam pendidikan, khususnya dalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan pendekatan yang tepat, kepala madrasah dapat merancang strategi yang efektif untuk mendorong perkembangan

profesional guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para pemimpin madrasah dalam mengambil keputusan yang berbasis data guna mendukung kemajuan pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan berstandar nasional
- b. Bagi guru, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi tentang manajemen strategis kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru
- c. Bagi lembaga pendidikan, Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi lembaga pendidikan, khususnya madrasah negeri, dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya guru.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tujuan dari kajian yang telah dilakukan sebelumnya agar menguraikan studi serupa yang telah ada sebelumnya dengan tujuan mendukung dan menguatkan temuan dalam penelitian ini. Ada beberapa studi relevan yang dapat menjadi referensi untuk penelitian ini terkait manajemen strategis kepala MTsN 1 Banjarmasin dalam upaya peningkatan kinerja guru, sebagai berikut:

1. Nany librianty edisi tahun 2018 penelitian berjudul “Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhamadiyah Kota

Bangkinang.”¹⁴ Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Bangkinang. Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pihak kepala sekolah serta minimnya dukungan dari komite sekolah, sehingga implementasi strategi yang dirancang belum mencapai hasil yang maksimal. Terdapat kesamaan peneliti dengan penulis. Persamaan tersebut terletak pada fokusnya yang sama, yaitu peningkatan kualitas guru melalui strategi kepala sekolah. Sementara perbedaannya terletak pada konteks dan jenis sekolah yang diteliti, di mana satu berfokus pada SD Muhammadiyah dan yang lainnya pada MTsN 1 Banjarmasin.

2. Andi Warisno, Mujtahidin edisi tahun 2022 penelitian berjudul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.”¹⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan fungsi manajemen secara efektif, mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat kendala seperti kurangnya kesadaran guru terhadap disiplin mengajar serta belum optimalnya evaluasi pembelajaran, yang masih lebih berfokus pada aspek kognitif dibandingkan psikomotorik. Manajemen

¹⁴Nany Librianty, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Muhammadiyah Kota Bangkinang,” *Jurnal Basicedu* 2, no. 2 (30 Oktober 2018): 1–4, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v2i2.136>.

¹⁵Andi Warisno dan Mujtahidin Mujtahidin, “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 4, no. 3 (19 Mei 2023): 615–26, <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.1779>.

kepala sekolah yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, terlihat dari meningkatnya kedisiplinan guru dalam mengajar serta semakin lengkapnya perangkat pembelajaran yang digunakan. Terdapat kesamaan peneliti dengan penulis. Pada peneliti dan juga penulis sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif. Terdapat juga perbedaan yang terlihat pada tempat yang dipakai dan fokus masalah peneliti menganalisis manajemen saja, sedangkan penulis menganalisis manajemen strategis.

3. Sonedi, Tutut Sholihah, Dihasbi edisi tahun 2018 penelitian berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.”¹⁶ Kesimpulan dari peneliti yaitu kinerja guru di MTsN 1 Model menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugasnya, terbukti dengan pelaksanaan analisis minggu efektif, penyusunan program tahunan dan program semester, serta tersedianya silabus, media pembelajaran, daftar nilai, dan daftar hadir peserta didik. Dalam perencanaan pembelajaran, guru mata pelajaran telah mencapai kategori sangat baik dan menunjukkan disiplin tinggi sebagai pendidik. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah secara aktif mengikutsertakan mereka dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang studi masing-masing. Selain itu, kepala madrasah memberikan penghargaan berupa dukungan mental dan pujian sebagai bentuk motivasi, mendorong guru untuk terus mengembangkan potensi yang mereka miliki. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada persamaan terhadap

¹⁶Sonedi Sonedi, Tutut Sholihah, dan Dihasbi Dihasbi, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Anterior Jurnal* 18, no. 1 (8 Desember 2018): 13–22, <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>.

penulis. Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan ruang lingkup kinerja guru dan pendekatan penelitian. Terdapat juga perbedaan pada tempat penelitian peneliti dengan penulis. Peneliti menggunakan tempat di MTsN 1 Model Palangka Raya, sedangkan penulis menggunakan tempat di MTsN 1 Banjarmasin.

4. Abdu Syahid, Iim Wasliman, Hendi Suhendraya Muchtar dan Nanang Hanafiah edisi tahunan 2019. Hasil temuan yang di dapatkan dengan judul “*Strategic Management Teacher Performance Development To Improve Learning Quality, Manajemen Strategis Pengembangan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran.*”¹⁷ yaitu pertama, kepala madrasah belum menganalisis dan memadukan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan ke dalam suatu kesimpulan asumsi strategis yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan strategis selanjutnya. Kedua, perumusan strategi belum didasarkan pada asumsi-asumsi strategis yang memaksimalkan faktor kekuatan dan meminimalkan faktor kelemahan dengan memanfaatkan peluang dalam menghadapi tantangan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persamaan terhadap penulis. Penulis dan peneliti sama-sama menggunakan ruang lingkup manajemen strategis dan juga kinerja guru. Terdapat juga perbedaan dalam peneliti dengan penulis yaitu peneliti menggunakan tempat di MTsN 5 HSU hulu sungai selatan, sedangkan penulis menggunakan tempat di MTsN 1 Banjarmasin.
5. Khoirudin, Abu Darim dan Muhammad Husnur Rofiq (2022). Hasil temuan yang di dapatkan dengan judul “*The Strategy of The Head of Madrasah in Improving*

¹⁷Abdu Syahid dkk., “Strategic Management Teacher Performance Development to Improve Learning Quality,” *International Journal of Nusantara Islam* 7, no. 2 (15 Desember 2019): 325–37, <https://doi.org/10.15575/ijni.v7i2.12584>.

Teacher Professionalism.”¹⁸ yaitu peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan lapangan dan relevansinya dengan strategi manajemen kepala madrasah di MA NU Sunan Ampel Baujeng Beji Kabupaten Pasuruan Hasil penelitian di atas menjelaskan tentang konteks upaya peningkatan profesionalisme guru di MA NU Sunan Ampel Baujeng, konsep dan rencana strategis sangat diperlukan untuk mengembangkan madrasah yang berkualitas. Merupakan respon terhadap kebutuhan lembaga pendidikan Islam yang bermutu menjadi sebuah perjuangan. Rencana strategis yang dilakukan oleh MA NU Sunan Ampel Baujeng adalah dengan meningkatkan SDM guru seperti mengikuti seminar, pelatihan, KKG, meningkatkan kesejahteraan guru, menyediakan fasilitas penunjang seperti internet yang dibantu oleh wakil kepala madrasah dan seluruh elemen yang ada di madrasah. Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan dengan penulis. Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan variabel manajemen strategi dan kinerja guru. Terdapat juga perbedaan peneliti dengan penulis yaitu perbedaan tempat. Peneliti menggunakan di MA NU Sunan Ampel Baujeng, sedangkan penulis menggunakan tempat di MTsN 1 Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Dalam memperoleh ringkasan yang komprehensif, penulis mengatur bagian awal skripsi ini yang mencakup Halaman Sampul, Halaman Logo, Halaman Judul, Halaman Pernyataan Keaslian Tulisan, Halaman Bukti Bebas Plagiasi, Halaman

¹⁸Khoirudin, Abu Darim, dan Muhammad Husnur Rofiq, “The Strategy of The Head of Madrasah in Improving Teacher Professionalism,” *Chalim Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (5 Maret 2023): 116–23, <https://doi.org/10.31538/cjotl.v2i2.388>.

Persetujuan, Halaman Pengesahan, Halaman Abstrak, Halaman Kata Pengantar, Halaman Transliterasi, Halaman Daftar Isi, Halaman Daftar Tabel, Halaman Daftar Gambar, serta Halaman Daftar Lampiran.

Kemudian dalam sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab dimana setiap bab yang tercantum terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian diantaranya:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang judul penelitian, latar belakang, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teori, berisi tentang kajian teori dan kerangka pikir. Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen strategis

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, objek penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian, berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran.