BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan tentang kurangnya kompetensi dan profesionalitas pada sebagian tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Banjar. Peneliti melakukan wawancara atau observasi awal terkait adanya permasalahan ini dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala madrasah bahwa ada sebagian guru dan tenaga kependidikan yang belum optimal dalam menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.

Menurut penjelasan Kepala Madrasah, Bapak Saipurrahman, tenaga pendidik di madrasah masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, kesulitan beradaptasi dengan kurikulum baru, serta kurangnya kesiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan metode mengajar yang tepat, dan menyesuaikan materi ajar sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di madrasah. Selanjutnya, Bapak Saipurrahman menyampaikan bahwa program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran di madrasah guna meningkatkan

kualitas pendidikan. Pelaksanaan program pengembangan tersebut dapat dilakukan secara luring (tatap muka) maupun daring (online).¹

Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya manajemen strategi yang efektif dari kepala madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki peran penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, kinerja tenaga kependidikan, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen strategi yang diterapkan oleh kepala MTsN 1 Banjar dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan madrasah.

Upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Sumber daya manusia dalam hal ini mencakup para guru serta seluruh pihak yang berperan dalam kegiatan pembelajaran. Pengembangan ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi, kemampuan, dan profesionalisme tenaga pendidik agar mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu.

Dalam lingkungan pendidikan seperti sekolah dan madrasah, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap terwujudnya visi dan misi institusi. Oleh karena itu, madrasah dituntut untuk senantiasa berinovasi dalam mengembangkan SDM,

¹Wawancara dengan Drs. H. Saipurrahman, MM. *Kepala MTsN 1 Banjar*, 8 Januari 2024 pukul

khususnya di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang berkembang dengan cepat. Upaya ini menjadi sangat penting guna menjawab berbagai tantangan yang ada sekaligus mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan perubahan dan kompleksitas.

Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan satuan pendidikan meliputi berbagai aspek penting, seperti pelatihan dan peningkatan kompetensi, penguatan kemampuan literasi digital, penerapan strategi pembelajaran yang kreatif, serta pembinaan dan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik. Di samping itu, menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung juga merupakan komponen utama dalam proses pengembangan SDM, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pertumbuhan profesional pendidik secara berkelanjutan.

Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu disusun terlebih dahulu sebagai dasar agar pelaksanaannya dapat berlangsung secara optimal dan terarah. Seluruh komponen yang ada di lingkungan lembaga pendidikan diharapkan turut berpartisipasi aktif dalam implementasi program tersebut, sehingga dapat memberikan sumbangsih maksimal bagi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Inovasi memiliki peran krusial dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) karena dapat mendorong peningkatan kemampuan individu sekaligus mendorong perubahan budaya organisasi secara menyeluruh. Inovasi tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan teknologi terbaru, penguatan

efektivitas program pelatihan, serta penyusunan strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan SDM pada setiap tingkat organisasi.²

Dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11 Allah SWT Berfirman:³

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا لِيَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَاَنْشُرُوا لِيُرَفَعَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَلْعَمَلُونَ
 خَيْرٌ

Nilai yang terkandung dalam ayat di atas sangat relevan dengan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, karena ayat tersebut menegaskan pentingnya ilmu pengetahuan dan penghormatan terhadap orang-orang berilmu. Allah SWT menjanjikan derajat yang tinggi bagi orang-orang yang beriman dan berilmu, sehingga menjadi motivasi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Peningkatan iman dan ilmu pengetahuan merupakan fondasi utama dalam menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang unggul. Ayat ini menunjukkan bahwa Allah SWT akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu, yang sekaligus menjadi isyarat pentingnya pengembangan kapasitas, kompetensi, dan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana Kepala MTsN 1 Banjar menerapkan manajemen strategi dalam rangka mengembangkan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan. Kajian ini mengacu pada kerangka teori

²Abdul Mutolib and Dicky Maryono, "Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung," *Jurnal Ekonomika* 45 12, no. 1 (2024): hal. 780.

³Kementrian Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemah* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Al-Qur'an, 2019).

Manajemen Strategi yang dikemukakan oleh J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen, yang mencakup tahapan pengamatan lingkungan, perencanaan strategi, pelaksanaan strategi, serta evaluasi. Namun, dalam penelitian ini, peneliti membatasi kajian hanya pada tiga aspek utama, yaitu perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi, dengan mempertimbangkan relevansi langsung terhadap proses pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam ketiga tahapan tersebut, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi yang bersifat konstruktif guna mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program pengembangan SDM di lingkungan madrasah.

Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen pendidikan. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan ke arah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan serta seluruh warga madrasah untuk mewujudkan madrasah yang unggul, berkualitas, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.⁴

Berdasarkan uraian konteks di atas, peneliti merasa tertarik untuk mendalami lebih lanjut mengenai manajemen strategi yang diterapkan oleh kepala MTsN 1 Banjar dalam rangka pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara lebih mendalam

⁴Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 18.

bagaimana strategi manajerial tersebut diterapkan, khususnya dalam merespons berbagai tantangan yang dihadapi, guna mendukung optimalisasi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian “Manajemen Strategi Kepala MTsN 1 Banjar dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan” sebagai fokus kajian, dengan tujuan mengeksplorasi secara komprehensif aspek, perencanaan strategi, implementasi, serta evaluasi dan supervisi.

B. Definisi Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami judul penelitian. Maka peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Manajemen Strategi

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.⁵

Strategi adalah rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktifitas-aktifitas untuk menanggapi lingkungan dan membantu mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Adapun strategi dalam suatu organisasi merupakan

⁵Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Erlangga (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 12.

cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan mengatasi segala kesulitan dengan memanfaatkan sumber-sumber dan kemampuan yang dimilikinya.⁶

Menurut J. David Hunger, manajemen strategi merupakan proses pengambilan keputusan dan tindakan manajerial yang berperan penting dalam menentukan kinerja suatu organisasi dalam jangka panjang.⁷

Pada dasarnya, manajemen strategi merupakan rangkaian proses yang mencakup pengamatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi secara sistematis guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

2. Kepala MTsN 1 Banjar

Kepala madrasah, atau kepala sekolah, merupakan figur pemimpin dalam lingkungan pendidikan yang memegang peran sentral dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan serta mengemban tanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan.⁸

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) merupakan lembaga pendidikan setingkat sekolah menengah pertama yang berada di bawah kewenangan Kementerian Agama Republik Indonesia. Kurikulum yang diterapkan di MTsN menggabungkan antara pendidikan umum dan pendidikan agama Islam, sehingga peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan akademik, tetapi juga pemahaman yang lebih mendalam tentang ajaran Islam. Secara struktural, MTsN setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dalam sistem pendidikan

⁶Richard. L. Dafit, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 34.

⁷J. David Hunger and Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, Edisi 7 (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), hal. 7.

⁸Nadiya Eka Fitriya Air Lista and Muh. Ahlis Ahwan, "Peran Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Gerakan Literasi Sekolah Di MTsN 4 Kota Surabaya," *Jawda: Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): hal. 150.

nasional, namun memiliki tambahan mata pelajaran keislaman seperti fiqih, aqidah akhlak, tafsir, hadis, serta bahasa Arab.⁹

Secara garis besar, Kepala MTsN 1 Banjar memiliki tanggung jawab utama dalam memimpin, mengelola, serta mengupayakan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh di lingkungan madrasah.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam hal keterampilan teknis, pemahaman teoritis, kemampuan konseptual, dan etika kerja, sesuai dengan tanggung jawab dan posisi yang diemban, melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Menurut Bella, pelatihan dan pendidikan merupakan bagian dari pengembangan SDM karena keduanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, baik dalam aspek manajerial maupun teknis. Pendidikan lebih menekankan pada penguasaan teori dan berlangsung dalam jangka waktu yang relatif panjang, sedangkan pelatihan lebih menitikberatkan pada praktik dan bersifat jangka pendek.¹⁰

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta menyesuaikan kompetensi mereka dengan perkembangan teknologi. Upaya

⁹Madrasah Tsanawiyah, "Ayo Madrasah", diakses pada 12 Juni 2025, <https://www.ayomadrasah.id/p/madrasah-tsanawiyah.html>

¹⁰Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016): hal. 3.

pengembangan ini menjadi krusial dalam menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini dan menjawab tantangan yang akan datang.

4. Tenaga Pendidik

Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru atau sebutan lain yang sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan demikian, guru dapat dikategorikan sebagai pendidik. Profesi tenaga pendidik memerlukan keahlian khusus karena tugas utamanya mencakup aktivitas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik pada jenjang pendidikan formal, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Oleh sebab itu, guru adalah individu yang telah mendapatkan Surat Keputusan (SK) penugasan dari lembaga pemerintah maupun swasta untuk menjalankan peran profesional yang menuntut kompetensi tertentu. Peran utama guru adalah mendidik dan mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, dasar, dan menengah, dengan tujuan utama mencerdaskan kehidupan bangsa di berbagai bidang.¹¹

5. Tenaga Kependidikan

Istilah "pendidikan" merujuk pada aktivitas atau profesi yang berkaitan dengan kegiatan mengajar. Kata ini berasal dari istilah "pendidik" yang diberi imbuhan "ke-" di awal dan "-an" di akhir, yang mengandung makna sebagai suatu proses atau aktivitas mendidik. Dalam konteks sistem pendidikan di Indonesia,

¹¹ Asma Is Babuta and Abdul Rahmat, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis Dengan Teknik Kelompok," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): hal. 1-7.

istilah "pendidikan" sering kali diidentikkan dengan "keguruan dan ilmu pendidikan". Oleh karena itu, ketika dikaitkan dengan tenaga kependidikan, istilah ini mengacu pada individu-individu yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proses pendidikan.¹²

Berdasarkan Bab I Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mendedikasikan diri serta diangkat secara resmi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Dalam hal ini, tenaga kependidikan mencakup individu-individu yang bertugas membantu jalannya proses pendidikan di satuan pendidikan, seperti guru, kepala sekolah, pengawas, laboran, serta staf lainnya yang bekerja di bawah tanggung jawab instansi pemerintah.

Salah satu tugas pokok tenaga kependidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 ayat 1, yaitu melaksanakan fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta layanan teknis yang diperlukan guna mendukung keberlangsungan proses pendidikan.¹³

¹²Durotul Hasanah et al., "Kesejahteraan Tenaga Kependidikan Dalam Menunjang Profesionalme Kinerja," *Jurnal El-Fakhru: Islamic Education Teaching and Studies* 1, no. 2 (2022): hal. 141.

¹³Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003).

C. Fokus Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di jelaskan, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perencanaan Strategi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
2. Bagaimana Implementasi Strategi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
3. Bagaimana Evaluasi dan Supervisi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar dapatnya jawaban dari berdasarkan masalah masalah yang sudah dikemukakan dari fokus penelitian di atas. Adapun rincian dari tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendikripsikan Perencanaan Strategi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
2. Mendikripsikan Implementasi Strategi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
3. Mendikripsikan Evaluasi dan Supervisi Kepala MTsN 1 Banjar Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

E. Signifikansi Penelitian

Bagi penulis harapannya, penelitian ini diinginkan dapat menghasilkan kegunaan seperti yang tertera berikut ini:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi MTsN 1 Banjar, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam merancang pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan secara lebih terarah, efisien, dan terorganisir dengan baik.
- b. Bagi madrasah lain, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau contoh yang bermanfaat dalam melaksanakan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, mengingat pendekatan yang digunakan telah menunjukkan efektivitasnya di MTsN 1 Banjar.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman, serta berpotensi menjadi bahan rujukan dalam pelaksanaan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian sebelumnya bertujuan memberikan landasan yang kokoh untuk memperkuat hasil dalam studi ini, dengan mengacu pada kajian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun sejumlah penelitian yang memiliki keterkaitan dengan manajemen strategi dalam pengembangan sumber daya manusia dan relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Melissa Tuytens, Eva Vekeman, dan Geert Devos (2021) berjudul "Strategic human resource management in primary and secondary schools. An explorative study in Flanders (Belgium)" menyoroti pentingnya praktik pengembangan profesional sdm dengan perencanaan strategis dan kebutuhan masing-masing guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya beberapa sekolah mampu menyelaraskan semua praktik MSDM dengan perencanaan strategis dan kebutuhan individu guru secara menyeluruh.¹⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia strategis dalam mendukung pengembangan tenaga pendidik di institusi pendidikan. Sedangkan, perbedaan terletak pada konteks MSDM strategis yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan akan difokuskan pada konteks pengembangan sumber daya manusia, sementara penelitian ini adalah cakupan masalah yang diteliti sangat luas.
2. Penelitian Syafruddin, Muh. Arfah, Endah Andayani, Akhmad Sirojuddin dan Erni Yolanda (2021) berjudul "Strategic Management of Islamic Boarding School In Building Student Character" menyoroti pentingnya peran manajemen

¹⁴Melissa Tuytens, Eva Vekeman, and Geert Devos, "Strategic Human Resource Management in Primary and Secondary Schools . An Explorative Study in Flanders (Belgium)," *Sage Journals* 51, no. 3 (2021), <https://doi.org/10.1177/1741143221998706>.

strategis dalam membangun akhlak santri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategis di Pondok Pesantren Amanatul Ummah berhasil membangun akhlak santri melalui peran kyai yang kharismatik, pembelajaran kitab tajwid, dan evaluasi rutin, meskipun terkendala ketidakstabilan emosi santri dan kurangnya penerapan akhlak sehari-hari. Solusi yang diterapkan mencakup pemahaman disiplin, keteladanan guru, serta pemberian sanksi bertahap untuk menciptakan keseimbangan antara intelektualitas dan akhlak santri.¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus terhadap manajemen strategis sebagai kerangka utama, lingkungan pendidikan Islam yang menjadi konteks penelitian, serta pentingnya evaluasi rutin untuk meningkatkan kualitas. Sedangkan, perbedaan terletak pada subjek penelitian, di mana penelitian ini berfokus pada santri untuk membangun akhlak, sedangkan penelitian saya berfokus pada tenaga pendidik dan kependidikan untuk pengembangan SDM, serta tujuan utama penelitian, dengan penelitian ini berfokus pada pembentukan karakter santri, sedangkan penelitian Anda bertujuan meningkatkan kapasitas SDM di madrasah.

3. Penelitian Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari dan Sita Ratnaningsih (2024) berjudul "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar : Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru" menyoroti pentingnya manajemen strategi sumber daya manusia guru yang diterapkan di sekolah dasar dapat secara efektif mempertahankan guru (retensi) sambil mendukung pengembangan profesional mereka. Hasil penelitian ini

¹⁵Syafruddin et al., "Strategic Management of Islamic Boarding School In Building Student Character," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022).

menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan guru meningkatkan metode pengajaran, penguasaan teknologi mendukung personalisasi pembelajaran, dan komunitas pembelajaran mendorong inovasi. Penilaian kinerja serta umpan balik efektif meningkatkan kualitas pengajaran, sementara kebijakan sekolah yang fleksibel dan melibatkan guru menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional secara berkelanjutan.¹⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus terhadap pentingnya manajemen strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesional tenaga pendidik, penerapan kebijakan yang mendukung, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan, perbedaannya adalah penelitian saya berfokus pada peran kepala madrasah di MTsN 1 Banjar dalam mengembangkan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan secara holistik, sementara penelitian tentang retensi guru menyoroti upaya mempertahankan guru di sekolah dasar melalui praktik-praktik spesifik seperti pelatihan berbasis kebutuhan dan pemanfaatan teknologi untuk pengajaran.

4. Penelitian Hilya Gania dan Yaya Suryana (2021) berjudul “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah” menyoroti pentingnya penerapan manajemen strategik yang terstruktur dan sistematis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik yang mencakup analisis

¹⁶ Maulana Mustofa, Hasyim Asy’ari, and Sita Ratnaningsih, “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Dasar : Mengungkap Praktik Efektif Retensi Untuk Pengembangan Guru,” *An-Nizom* 9, no. 1 (2024).

lingkungan internal dan eksternal, formulasi strategi, implementasi program, dan evaluasi secara terstruktur memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, yang terlihat dari prestasi yang diraih oleh madrasah serta mutu lulusan.¹⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokusnya terhadap institusi pendidikan Islam, penggunaan tahapan manajemen strategik yang meliputi analisis, formulasi, implementasi, dan evaluasi, tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas institusi, serta penggunaan metode SWOT dalam analisis internal dan eksternal. Sedangkan, perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitik beratkan pada mutu pendidikan secara umum, sementara penelitian saya berfokus pada pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, serta perbedaan pada hasil akhir yang diukur, yaitu mutu lulusan pada penelitian ini dan kompetensi serta kualitas tenaga pendidik dan kependidikan pada penelitian saya.

5. Reni Andryani, Iryannah, Irfan Firdaus dan Budi Ilham Maliki (2024) berjudul “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Mencapai Tujuan Pendidikan yang Unggul” menyoroti pentingnya pengembangan dan pelatihan guru. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan dan pelatihan guru dalam mencapai tujuan untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas tinggi.¹⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada fokus utama keduanya terhadap pengembangan

¹⁷ Hilya Gania Adilah and Yaya Suryana, “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah,” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 6, no. 1 (2021).

¹⁸ Reni Andryani et al., “Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Guru Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Yang Unggul,” *Journal on Education* 6, no. 3 (2024).

sumber daya manusia dalam pendidikan, khususnya tenaga pendidik, dan pada tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui strategi pengelolaan yang efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan profesional guru sebagai komponen utama. Sedangkan, perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan guru terhadap kualitas pendidikan dengan Adjusted R-square sebesar 0,739, sedangkan penelitian Anda lebih menitik beratkan pada strategi kepala madrasah dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan secara holistik, serta tidak hanya berfokus pada dampak pelatihan tetapi juga pada manajemen strategis secara keseluruhan.

G. Sistematika penulisan

Untuk menyusun ringkasan secara menyeluruh, penulis merancang bagian awal skripsi ini dengan mencakup sejumlah elemen penting, antara lain: Halaman Sampul, Logo, Judul, Pernyataan Keaslian Karya Tulis, Pernyataan Bebas Plagiasi, Persetujuan Pembimbing, Pengesahan, Abstrak, Kata Pengantar, Transliterasi, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, serta Daftar Lampiran.

Selanjutnya, dalam sistematika pembahasan yang disusun oleh peneliti pada bagian isi, telah diuraikan ke dalam beberapa bab. Setiap bab tersebut terdiri atas sejumlah subbab yang disajikan dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan memuat uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan fokus penelitian, tujuan yang ingin dicapai, manfaat penelitian, definisi

operasional istilah, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta gambaran sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir memuat berbagai landasan teori yang berkaitan dengan manajemen strategi, pembahasan mengenai tenaga pendidik dan kependidikan, serta konsep-konsep tentang pengembangan sumber daya manusia yang mendukung penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian menjelaskan tentang jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, objek yang dikaji, lokasi tempat penelitian dilaksanakan, sumber data yang dimanfaatkan, teknik pengumpulan data yang diterapkan, serta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah dan menafsirkan informasi yang diperoleh.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat pemaparan data yang diperoleh dari lapangan serta analisis terhadap data tersebut guna menjawab fokus dan tujuan penelitian.

BAB V Penutup berisi rangkuman hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan serta memberikan saran yang relevan sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian.¹⁹

¹⁹Hamdan et al., *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Banjarmasin: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin, 2022).