

## Implementasi Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Ra Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Indana Rizki Kamilia<sup>1</sup>, Wahidmurni<sup>2</sup>, M. Fahim Tharaba<sup>3</sup>

Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Indanarizkikamilia25@gmail.com, wahidmurni@pips.uin-malang.ac.id,  
fahimtarbiyah@pai.uin-malang.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to improve teacher performance through aspects of strategic formulation in improving teacher performance in RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, strategic implementation in improving teacher performance in RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, strategic evaluation in improving teacher performance in RA Al Ishlahiyyah and obstacles in improving teacher performance that can affect the quality of education in the future. This research uses a qualitative approach. Techniques in data collection are using interviews, observations, documentation studies. The subjects in this study were principals and teachers. The results of this study show that 1) strategic formulation in improving teacher performance is to understand the environment of educational institutions both internally and externally and motivate teachers. 2) Strategic implementation in improving teacher performance by involving teachers in training, discussing and sharing knowledge gained when attending training with fellow teachers and holding periodic meetings held by the principal. 3) Strategic evaluation in improving teacher performance is by monitoring and evaluating the administration of the principal will assess or supervise each teacher 4) obstacles to strategic implementation in improving teacher performance some obstacles teachers lack discipline in carrying out the rules that apply in schools, lack of facilities and infrastructure in RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. Strategic management can be one of the best alternatives that can be implemented in improving teacher performance in educational institutions.*

**Keywords:** *strategic management, teacher performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui aspek perumusan dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah dan hambatan dalam meningkatkan kinerja guru yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan dimasa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik dalam pengumpulan data adalah menggunakan wawancara, observasi, studi dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Perumusan strategis dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memahami lingkungan lembaga pendidikan baik secara internal dan eksternal dan memberi motivasi kepada guru. 2) Implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru dalam pelatihan, saling berdiskusi dan berbagi ilmu yang sudah didapat ketika mengikuti pelatihan dengan sesama guru serta mengadakan rapat berkala yang diadakan oleh kepala sekolah. 3) Evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan *monitoring*

dan evaluasi administrasi kepala sekolah akan melakukan penilaian atau melakukan supervisi kepada setiap guru. 4) Hambatan implementasi strategi dalam meningkatkan kinerja guru beberapa hambatannya guru kurang disiplin dalam menjalankan tata tertib yang berlaku disekolah, kurangnya sarana dan prasarana yang ada di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. Manajemen strategi bisa menjadi salah satu alternatif terbaik yang bisa diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

**Kata kunci:** manajemen strategi, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari bagaimana kinerja pegawainya. Dimana tujuan suatu lembaga pendidikan, akan tercapai dengan baik apabila mempunyai para pendidik atau sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hadari Nawawi (1996) menyatakan Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya, berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Dalam pelaksanaan proses pendidikan, pendidik atau guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting, sebagai peran utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan yang maksud, Saud (2013) menyatakan bahwa “Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa, melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan”. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kepala sekolah sebagai pengelola mempunyai peran yang sangat penting karena ia sebagai pelaksana, pengorganisasian, pengelola, dan pengawas program pendidikan di lembaga sekolah. Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai kinerja guru yang baik, maka tentu menjadi perhatian semua pihak terkait. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari faktor internal maupun eksternal. Kinerja guru akan lebih bermakna apabila dibarengi dengan niat yang tulus dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada pada dirinya. Persoalan-persoalan teknis yang ada pada Para pelaksana pendidikan yaitu para pendidik dan kepala sekolah cenderung memilih dan mempertahankan cara lama yang telah menjadi rutinitasnya dari pada melakukan inovasi dan perubahan dari kebijakan baru yang mengubah kebiasaan yang telah terlaksana selama ini. Situasi ini tentunya akan memperlambat dan menghambat kelancaran penyelenggaraan manajemen sekolah.

Penanganan yang tepat untuk memperbaiki kinerja guru dan kondisi kerja sebagai pelaksana belajar mengajar disekolah antara lain kepala sekolah sebagai *manager* harus melalui adanya upaya penataan manajemen sekolah secara profesional untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang mampu mengikuti

perkembangan zaman dan menuju masa depan yang lebih baik. Maka dari itu, kepala sekolah sebagai perancang dalam pengembangan sekolah perlu merumuskan dengan jelas, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam merumuskan rencana strategis yang mencakup visi, misi, tujuan dan kebijakan yang ada di lembaga pendidikan. Usman dan Murniati (2009) menyatakan bahwa “manajemen strategis merupakan suatu proses dinamik yang dilakukan oleh organisasi sekolah yang berlangsung terus menerus, yang melahirkan suatu strategi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan”. Penerapan strategis diharapkan agar sekolah memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mutu pendidikan tercapai secara tepat. Manajemen strategis merupakan salah satu alternatif terbaik yang bisa diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

Berdasarkan observasi awal tersebut, peneliti menentukan beberapa tujuan penelitian untuk meningkatkan kinerja guru melalui aspek perumusan strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah dan hambatan dalam meningkatkan kinerja guru yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan dimasa depan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **a. Implementasi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Implementasi juga dapat dipahami sebagai penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap suatu hal. Secara umum implementasi merupakan tindakan atau pelaksanaan dari suatu strategi yang telah disusun dengan matang. Berdasarkan hal tersebut implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan dianggap matang dan terperinci.

Implementasi menurut Kusnandar (2009) merupakan pelaksanaan suatu proses penerapan ide, konsep kebijakan atau motivasi dalam suatu tindakan praktik sehingga memberikan dampak baik berupa perubahan pengetahuan keterampilan atau nilai. Dari teori di atas dapat dipahami bahwa implementasi merupakan pelaksanaan dari suatu kegiatan yang memiliki tujuan dan target yang sama implementasi juga melihat bagaimana perencanaan pelaksanaan serta evaluasi.

### **b. Manajemen Strategis**

Manajemen ialah seni dan ilmu yang mengatur atau mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dengan didukung oleh sumber-sumber lain dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam buku manajemen strategis pendidikan mengemukakan bahwa manajerial yang meliputi kegiatan formulasi, implementasi dan evaluasi strategis yang diadakan secara berkelanjutan baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek dalam

sebuah organisasi. Manajemen strategis menurut Nazarudin (2018) merupakan ilmu yang menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka pembuatan keputusan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi di atas, terdapat beberapa aspek penting dalam manajemen strategis yaitu:

1. Manajemen strategis adalah suatu proses pengambilan keputusan.
2. Keputusan yang sudah ditetapkan bersifat mendasar dan menyeluruh yang berkenaan dengan aspek penting dalam kehidupan suatu organisasi.
3. Membuat atau menentukan strategi yang harus dilakukan dengan melibatkan sekurang-kurangnya pimpinan tinggi atau kepala sekolah, sebagai penanggung jawab utama dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi.
4. Mengimplementasikan keputusan tersebut sebagai strategi yang digunakan organisasi dalam mencapai tujuan yang dilakukan oleh seluruh elemen organisasi.
5. Keputusan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah harus di implementasikan oleh seluruh *stakeholder* dan harus mengetahui atau pelaksanaan pekerjaan yang terarah pada tujuan *strategic* organisasi.

Berdasarkan uraian di atas terkait manajemen strategis di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis merupakan suatu sistem yang menjadi satu-kesatuan dalam berbagai komponen yang saling berkaitan dan mempengaruhi, dan bergerak secara serentak ke arah yang sama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

### c. Kinerja Guru

Suhardiman (2012) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Payman Simanjuntak kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Prawasientono mengartikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan penjelasan menurut para tokoh di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan prestasi, kontribusi usaha dari seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang harus dilaksanakan tanggung jawab sebagai seorang guru. Didalam sebuah lembaga terutama dalam bidang pendidikan kinerja guru merupakan komponen paling penting dalam sebuah sekolah karena kemajuan sekolah didukung oleh kinerja guru yang baik. Oleh karena itu, hal yang harus dilihat didalam sebuah sekolah dapat dilihat dari kinerja guru yang baik.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain itu guru merupakan media pembelajaran bagi peserta didik karena seiring perkembangan semakin maju dan modern ini guru tidak hanya sekedar mengajar akan tetapi juga harus memahami kondisi zaman yang semakin maju serta guru juga memberikan pendidikan karakter dan memberikan pendidikan moral bagi peserta didik dengan tujuan peserta didik tidak hanya mampu bersaing dalam akademik tetapi juga paham akan etika serta moral peserta didik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis tentang implementasi manajemen strategis dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Komariah dan Satori (2014) mengungkapkan bahwa “penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kerjanya adalah mendeskripsikan suatu objek dari suatu tulisan yang bersifat naratif, fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar dari angka-angka tentang apa, mengapa dan bagaimana sesuatu bisa terjadi yang berisi kutipan dari data atau fakta yang diungkap di lapangan untuk memberikan ilustrasi yang utuh untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan”

Pada hakikatnya penelitian kualitatif berusaha mengamati orang yang ada dalam lingkungannya dengan berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang lingkungan sekitarnya, memahami fenomena dari perspektif partisipan dengan cara membangun suatu gambaran kompleks dan holistik melalui deskripsi-deskripsi rinci tentang berbagai perspektif informan atau partisipan. Dengan demikian peneliti ingin memahami sejauh mana implementasi manajemen strategis dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dan subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perumusan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Al Ishlahiyyah**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai perumusan strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah adalah “Dengan memahami lingkungan lembaga pendidikan baik secara internal dan eksternal dan memberi motivasi kepada guru”. Dalam lingkungan internal menganalisis tentang peluang dan kekuatan yang dimiliki oleh sekolah. Sedangkan lingkungan eksternal menganalisis tentang kelemahan dan ancaman yang ada di sekolah. Dengan begitu

sekolah bisa menyusun visi dan misi yang akan ditetapkan sehingga menjadi tujuan jangka panjang yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan.

Selanjutnya kepala sekolah juga melanjutkan bahwa “motivasi kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru selain itu juga guru harus merasa nyaman selama ada di tempat kerja”. Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai motivator untuk para pendidik dan tenaga kependidikan supaya kinerjanya dapat ditingkatkan dan dipertanggung jawabkan sehingga menjadi pendidik yang berkualitas dan peserta didik mampu menyerap dan meningkatkan prestasi belajar serta mengembangkan ilmu yang diberikan para pendidik dengan baik. Menurut Weiner (1990) pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai suatu tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Oleh karena itu kepala sekolah orang yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru yaitu bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi sehingga bisa meningkatkan kinerja guru. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru yang ada di lembaga pendidikan. Sikap patuh guru untuk mengikuti semua aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam tata tertib dalam belajar mengajar dikelas, sehingga terjadi suasana belajar yang nyaman. Perumusan strategis dalam meningkatkan kinerja guru meliputi beberapa aspek yaitu: 1. Tugas dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran, 2. Produktivitas pembelajaran, 3. Motivasi kerja guru, 4. Komponen penilaian kerja (*input*, proses, *output*), 5. Peningkatan mutu peserta didik.

### **Implementasi Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Al Ishlahiyyah**

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan kepala sekolah terkait implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah adalah “Dengan cara mengikut sertakan guru dalam pelatihan, diklat, seminar, KKG, mengadakan supervisi kinerja guru untuk mengevaluasi kinerja guru dan meningkatkan kompetensinya. serta mengadakan rapat berkala yang diadakan oleh kepala sekolah”. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru yang di maksud adalah peningkatan dalam keahlian, sikap dan kemampuannya”.

Peningkatan kemampuan pendidik adalah cara untuk meningkatkan standar kompetensi guru sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Peningkatan kompetensi harus dilakukan secara terus menerus agar ada pembaharuan ide dan inovasi dalam belajar mengajar agar dapat mengikuti apa yang dibutuhkan peserta didik di lembaga pendidikan sesuai perkembangan zaman karena mutu pembelajaran merupakan salah satu hasil dari eksistensi seorang guru selain itu juga salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan. Dengan mengadakan rapat berkala yang diadakan oleh kepala sekolah, guru bisa memusyawarahkan terkait program-program yang telah direncanakan

sebelumnya, guru bisa mengajukan usulan terkait masalah pembelajaran atau kegiatan-kegiatan di luar pembelajaran. Implementasi strategi bertujuan untuk merealisasikan tujuan strategis ke dalam aksi yaitu dalam hal menyelenggarakan program-program yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Menurut Murniati (2008) implementasi strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur.

### **Evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah**

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan kepala sekolah terkait evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, adalah “Dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi administrasi kepala sekolah akan melakukan penilaian atau melakukan supervisi kepada setiap guru perangkat pembelajaran yang telah di susun berdasarkan tugas masing-masing, melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran, penggunaan metode dan media apa yang digunakan, serta keterlibatan anak dalam pembelajaran”. Denim (2012) bahwa “bukan tidak mungkin banyak pemangku kepentingan memandang administrasi itu penting ketika mengalami kemacetan untuk aneka urusan. Ketika semua berjalan lancar, banyak orang lupa akan esensi dan eksistensi administrasi atau tata laksana sekolah”. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan disekolah tidak terlepas dari peranan *supervise* yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Suhertian dan Wahyudi (2012) menyebutkan bahwa “tujuan *supervise* sebenarnya adalah untuk memperkembangkan situasi belajar dan mengajar disini ialah situasi dimana terjadi proses interaksi antara guru dengan siswa dalam usaha mencapai tujuan yang ditentukan. Usaha ke arah perbaikan pembelajaran tersebut ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak yang mandiri, disiplin, dan bertanggung jawab dalam segala hal.

### **Hambatan implementasi dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah**

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan kepala sekolah terkait hambatan implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah adalah “beberapa hambatannya guru kurang disiplin dalam menjalankan tata tertib yang berlaku disekolah, kurangnya sarana dan prasarana yang ada di RA Al Ishlahiyyah yaitu alat peraga edukasi yang ada di dalam kelas maupun di luar kelas”. Nur Ariani mengungkapkan bahwa kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan, karna hal ini penting untuk menjalankan seluruh aktivitas organisasi sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Alat Peraga Edukasi (APE) adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai sarana atau peralatan untuk bermain yang mengandung nilai edukatif (pendidikan), dan dapat mengembangkan seluruh kemampuan peserta didik menurut Permendikbud No.11 Tahun 2020 tentang Petunjuk Operasional Dana Alokasi Khusus Fisik Pendidikan, APE adalah seperangkat bahan dan media belajar untuk mendukung kegiatan belajar melalui bermain, sehingga menjadi lebih efektif dalam rangka mengoptimalkan

perkembangan peserta didik maka dapat disimpulkan APE dapat disimpulkan bahwa APE adalah alat main yang disediakan dan dipersiapkan untuk peserta didik untuk mengoptimalkan tumbuh kembangnya sesuai standar tingkat pencapaian perkembangan anak. Maka dari itu sarana dan prasarana dalam suatu lembaga pendidikan sangat penting dalam berlangsungnya dalam proses belajar mengajar di sekolah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja guru merupakan prestasi, kontribusi usaha dari seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang harus dilaksanakan tanggung jawab sebagai seorang guru. Didalam sebuah lembaga terutama dalam bidang pendidikan kinerja guru merupakan komponen paling penting dalam sebuah sekolah karena kemajuan sekolah didukung oleh kinerja guru yang baik. Implementasi manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja guru di RA Al Ishlahiyyah sebagai tolak ukur agar lembaga pendidikan memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mutu pendidikan tercapai secara tepat dan bisa mencetak lulusan yang siap menghadapi sekolah dengan jenjang yang lebih tinggi.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Perumusan strategis dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memahami lingkungan lembaga pendidikan baik secara internal dan eksternal dan memberi motivasi kepada guru. 2) Implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru dalam pelatihan, saling berdiskusi dan berbagi ilmu yang sudah didapat ketika mengikuti pelatihan dengan sesama guru serta mengadakan rapat berkala yang diadakan oleh kepala sekolah. 3) Evaluasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi administrasi kepala sekolah akan melakukan penilaian atau melakukan supervisi kepada setiap guru. 4) Hambatan implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja guru beberapa hambatannya guru kurang disiplin dalam menjalankan tata tertib yang berlaku disekolah, kurangnya sarana dan prasarana yang ada di RA Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. Manajemen strategis bisa menjadi salah satu alternatif terbaik yang bisa diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru: Konsep, strategi, dan implementasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Ahmadi. (2019). Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung (Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung).

- Dahlan, A. (2023). Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus MAN Pinrang (Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Parepare).
- Danim, S. (2012). *Visi baru manajemen sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Fathanah, I. (2022). Implementasi manajemen strategik dalam pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Palopo (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Kementerian Keuangan. (2020, Mei 7). Siaran pers: Pemerintah waspada dampak pandemi COVID-19 terhadap ekonomi Indonesia. Diakses dari [Kemenkeu](#).
- Kusnandar. (2009). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malikkhah, A., & Anam, N. (2020). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI). *Mu'allim Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 242–259.
- Maulidarni, dkk. (2018). Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Unggulan Iqro Sigli. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5(2), 92–97.
- Mulyasa, E. (2013). *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murniati, & Usman, N. (2009). *Implementasi manajemen strategik dalam pemberdayaan sekolah menengah kejuruan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Nazarudin. (2018). *Manajemen strategik*. Palembang: Noer Fikri.
- Nur Kholis. (2014). *Manajemen strategi pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Nurmasyita, dkk. (2015). Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Lhokseumawe. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3(2), 159–168.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi pengembangan kepala sekolah: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Teguh Santoso, J. (2022, Juni 2). Guru perlu meningkatkan kompetensinya, mengapa? Diakses pada 21 Februari 2024 dari [Stekom](#).