

PRODUKTIVITAS PENINGKATAN MUTU KINERJA GURU Fiqih MELALUI PENGEMBANGAN MODEL STRATEGIK PADA MAN DI KAB. PIDIE

Safwan

ABSTRAK

Pengembangan model Stratejid merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Model, yang dimaksudkan dengan model di sini adalah pendekatan atau pola implimentasi dari pemberdayaan manajemen stratejik dalam sistem penyelenggaraan proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan rumusan masalah pada tahun pertama, maka tujuan penelitian tahun pertama adalah: Menganalisis implimentasi manajemen stratejik sekolah, untuk mengetahui persentase implimentasi manajemen stratejik yang sedang dilaksanakan oleh sekolah. Menghimpun dan mendeskripsikan kelemahan-kelemahan kinerja guru untuk diperbaiki dalam pelaksanaan implimentasi program peningkatan mutu kinerja guru dengan model stratejik. Menghimpun dan mendeskripsikan kelemahan- kelemahan dalam implimentasi manajemen stratejik sekolah yang sedang dilaksanakan, untuk perbaikan dalam diimplimentasi tahun kedua. Metode pengumpulan data menggunakan metode deskriptif, analitis kualitatif dengan menggunakan studi lapangan (field research)/survey, observasi langsung, wawancara, dokumentasi untuk memperoleh data. .Kesimpulan: 1).Manajemen Startegis di MAN di Kab. Pidie dalam Kabupaten Pidie telah diterapkan untuk tercapainya pencapaian tujuan, telah ditetapkan kriteria atau indikator-indikator untuk dapat disesuaikan ke masa yang akan datang dalam jangka panjang, mencakup: Perencanaan Strategis, Penetapan strategi, Penerapan strategi, Evaluasi-kontrol strategi. 2) Terdapat kelemahan-kelemahan dalam implimentasi stratejik dan kinerja guru dalam kemampuan 4 kompetensi dan 10 kemapuan dasar guru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Kata Kunci : Model Stratejik, Kinerja Guru

****)** Dr. Safwan, S,Pd.I, M. Ag, sebagai Pengawas Madrasah Tingkat MA di kementerian Agama Kab. Pidie

Latar Belakang Masalah

Penelitian ini merupakan pengembangan hasil penelitian sebelumnya, yang berkesimpulan: bahwa konstribusi hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 49 %. Besarnya persentase konstribusi tersebut, dapat dikatagorikan hubungan yang rendah. Jika dilihat secara teoritis menyatakan bahwa kinerja guru sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Lebih lanjut dinyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja guru yang paling nampak adalah masalah gaji. Kadang-kadang teori

dengan paradoks dengan data empiris di lapangan. Karena jika ditinjau bahwa masalah gaji paling peka terhadap motivasi dan kepuasan guru dalam melaksanakan tuposi tugas mengajar, sekarang ini bahkan umumnya guru (yang dijadikan sampel penelitian ini) sudah mendapat tunjangan sertifikasi. Tentunya kesejahteraan guru sudah terjadi peningkatan dan lumanyan. Bahkan pada sisi yang lain, beberapa guru mengatakan, yang bahwa motivasi dan kepuasan guru dalam menjalankan tugas mengajar, tidaklah semata-mata karena uang. Dengan demikian, masalah gaji bukanlah

sesuatu yang membuat guru termotivasi dan akan terpuaskan dalam mengajar, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Karena itu peneliti berpikir, di samping masalah gaji bahwa ada faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru, di antaranya adalah faktor manajemen sekolah. Substansi manajemen sekolah adalah, tugas kepala sekolah memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sumber Daya Non manusia dalam rangka untuk pencapaian tujuan sekolah. Memberdayakan sumber daya tersebut di atas, masing-masing sekolah telah dirumuskan dalam misi sekolah dan telah dirumuskan pula dalam rencana strategik (Renstra). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa, bila implimentasi renstra dilakukan dengan baik, terlibat semua personil sekolah, didukung oleh sarana dan prasarana, serta guru, bukan tidak memungkinkan kinerja guru akan terjadi peningkatan.

Oleh karena itu tugas dan fungsi kepala sekolah sangat menentukan dalam pelaksanaan implimentasi manajemen strategik, yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan pengendalian dan evaluasi. Peningkatan mutu kinerja guru, harus dirumuskan dalam rencana strategis sekolah dengan jelas. Begitu pula tentang rencana peningkatan mutu kinerja guru, harus jelas program kegiatan yang dilakukan, salah satunya adalah program peningkatan mutu kinerja guru model strategik. Model strategik peningkatan mutu kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai pola/ide, dimulai dari rekrutmen guru, pembinaan profesi, lomba prestasi, kegiatan MGMP, pelatihan, peran serta dalam pertemuan ilmiah, workshop kurikulum, penataran model mengajar, pertukaran guru, seleksi guru berprestasi, menjadi panitia dalam kegiatan akademik dan berbagai kegiatan akademik lainnya.

Model strategik merupakan suatu pola pengembangan guru atau ide-ide, strategi-strategi, yang merupakan suatu proses pelaksanaan program kegiatan dalam upaya

untuk pencapaian tujuan organisasi sekolah. Model strategik harus dirumuskan dalam suatu perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terkendali, dievaluasi dalam setiap tahapan kegiatan. Prinsip dan proses program peningkatan mutu kinerja guru model strategik, tidak berbeda dengan manajemen strategik sekolah. Bedanya adalah, model strategik bergerak pada peningkatan mutu kinerja guru. Sedangkan manajemen strategik sekolah, mengelola semua unsur termasuk program kegiatan peningkatan mutu guru, yang telah dirumuskan dalam rencana strategik (renstra). Dengan demikian, model strategik merupakan unit implimentasi dari manajemen strategik sekolah. Jika perumusan strategik sekolah dan ilmplimentasinya manajemen strategik sekolah tidak berjalan sebagaimana rencana, maka implimentasi model strategik pun tidak dapat berharap banyak.

Model strategik adalah suatu model pengembangan SDM termasuk guru, atau suatu studi yang dilakukan dengan menghimpun keunggulan-keunggulan yang diperolehnya dan menghindari kelemahan-kelemahan dari model yang telah ditetapkan. Pada prinsipnya model strategik merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara keputusan bersama. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan berupa kegiatan: kualifikasi mandiri, MGMP, bimbingan guru senior ke yunior, pertemuan rutin untuk berdiskusi, mengundang tenaga ahli, penataran, lokakarya dan diskusi ilmiah, demonstrasi mengajar, program sandaran/internshif program, studi banding, supervisi klinik dan studi lanjut. Apakah program kegiatan peningkatan mutu kinerja guru tersebut di atas dapat menghasilkan suatu upaya yang produktif, maka peneliti menarik untuk melaksanakan suatu penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang masalah ini harus dilakukan dua tahap. Tahap pertama pada tahun pertama, penelitian menganalisis implimentasi manajemen strategik sekolah, analisis ini perlu dilakukan karena model strategik adalah

unsur dari manajemen strategik sekolah. Pada tahun pertama pula, mengukur mutu kinerja guru hasil implimentasi manajemen strategik sekolah yang sedang dijalankan tersebut. Hasil analisis manajemen strategik sekolah dan hasil pengukuran mutu kinerja guru, dideskripsikan kelemahan atau kekurangan-kekurangan, untuk diperbaiki dan diimplimentasikan kembali. Kegiatan pada tahun kedua 1). mengimplimentasikan manajemen strategik, yaitu hasil perbaikan dari penelitian tahun pertama. 2). Implimentasi program kegiatan model strategik peningkatan mutu kinerja guru dengan langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi.

Evaluasi yang dimaksudkan di sini adalah evaluasi proses pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru dengan model strategik, dan evaluasi hasil proses pelaksana program peningkatan mutu kinerja guru dengan model strategik. Evaluasi hasil proses adalah evaluasi/pengukuran mutu kinerja guru setelah diimplimentasikan model strategik. Untuk membatasi masalah, maka mutu kinerja guru yang dimaksudkan adalah mutu guru fiqih dan penelitian ini dilakukan pada MAN di Kabupaten Pidie. Sejalan dengan batasan tersebut di atas, maka judul penelitian ini adalah: Produktivitas Peningkatan Mutu Kinerja Guru Fiqih Melalui Pengembangan Model Stratejik Pada MAN Di Kabupaten Pidie.

Rumusan Masalah Penelitian

Bertitik tolak pada fokus permasalahan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada tahun pertama adalah :

1. Seberapa besar persentase mutu kinerja guru, sebelum diimplimentasikan program peningkatan mutu kinerja guru dengan model startejik?
2. Seberapa besar persentase implimentasikan manajemen strategik sekolah yang sedang dijalankan sekarang ini?.

3. Masalah apa saja yang dihadapi guru dalam melaksanakan tupoksi tugas, yang berkaitan dengan implimentasi manajemen strategik sekolah yang sedang dilaksanakan?.
4. Masalah apa saja yang menjadi kendala dalam implimentasi manajemen strategik sekolah yang sedang dilaksanakan?.

Tujuan penelitian tahun pertama.

Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran yang menjelaskan tentang kegiatan input, proses dan output dalam implementasi manajemen strategis dalam upaya peningkatan mutu guru di MAN di kab. Pidie.

Berdasarkan rumusan masalah pada tahun pertama, maka ujuan penelitian pertama adalah:

1. Mengukur kinerja kinerja guru untuk mengetahui persentase mutu kinerja guru, sebelum diimplimentasikan program kegiatan peningkatan mutu kinerja guru dengan model strategik
2. Menganalisis implimentasi manajemen strategik sekolah, untuk mengetahui persentase implimentasi manajemen strategik yang sedang dilaksanakan oleh sekolah.
3. Menghimpun dan mendeskripsikan kelemahan-kelemahan kinerja guru untuk diperbaiki dalam pelaksanaan implimentasi program peningkatan mutu kinerja guru dengan model strategik.
4. Menghimpun dan mendeskripsikan kelemahan-kelemahan dalam implimentasi manajemen strategik sekolah yang sedang dilaksanakan, untuk perbaikan dalam diimplimentasi tahun kedua.

Urgansi (Keutamaan) Penelitian

Keutamaan hasil penelitian ini dirumuskan secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

a. Keutamaan teoritis

Bagi peneliti, dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menyusun buku-buku untuk mata kuliah pengantar manajemen pendidikan. Bagi pihak-pihak lain yang terkait seperti kepala sekolah dan guru, dapat memberikan ilmu manajemen dan memecahkan masalah kinerja guru dalam seminar hasil penelitian. Begitu pula bagi pihak pembaca jurnal, dapat memberikan kontribusi ilmu manajemen, dapat dijadikan bahan rujukan untuk kepentingan penelitian yang relevan dan penulisan karya ilmiah tentang manajemen pendidikan khususnya manajemen strategik Madrasah

b. Keutamaan Praktis

Keutamaan secara praktis, hasil penelitian ini adalah :

- 1) Bagi kepala sekolah, dapat melahirkan kebijakan-kebijakan dan keputusan-keputusan untuk meningkatkan mutu implementasi manajemen strategik sekolah, dan implementasi program peningkatan mutu kinerja guru di sekolahnya, melalui laporan hasil penelitian, jurnal dan diskusi dalam seminar hasil penelitian.
- 2) Bagi peneliti, kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan parameter untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang mutu kinerja guru, dengan mengasumsi variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap mutu kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah, Dan menjadi bahan evaluasi bagi pengawas madrasah

Pendekatan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan dan tujuan penelitan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan survey lapangan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada MAN Negeri di Kabupaten Pidie. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan mulai 1 Februari 2021 sampai dengan Maret 2021

Obyek dan Subyek Penelitian

Sedangkan yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang implementasi manajemen strategik dan model strategik dalam paya peningkatan mutu kinerja guru di MAN Negeri di Kabupaten Pidie. Subyek penelitian adalah guru fiqih dan kepada MAN di Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru fiqih berjumlah 20 orang dan kepala MAN di Kabupaten Pidie berjumlah 22 orang. Sampel penelitian diambil secara stratified random sampling, artinya sekolah-sekolah yang diambil sampel ini, dapat terwakili dengan sekolah lain, jumlah sampel 10 orang.

Metode Pengumpulan Data

Yang di maksud dengan metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian, terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, menggunakan metode deskriptif, analitis kualitatif dengan menggunakan studi lapangan (field research) survey, observasi langsung untuk memperoleh data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah seluruh anggota sampel di 8 MAN dalam Kabupaten Pidie: guru fiqih dan kepala MAN. Data primer ini dapat melalui wawancara dengan guru fiqih dan kepala MAN.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur atau bacaan yang relevan, serta dokumentasi guru fiqih dan kepala MAN yang terkait dengan penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Ada tiga tehnik utama yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :

- a. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung dan pencatatan yang di Di dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis ke lokasi penelitian di 8 MAN di Kabupaten Pidie.

- b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Istilah lain metode wawancara adalah pengumpulan data dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya (pewawancara) dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur artinya wawancara secara bebas dapat menanyakan pokok permasalahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang diwawancarai, tetapi berpegang pada daftar wawancara. Adapun informasi adalah : Guru fiqih dan kepala MAN di Kabupaten Pidie.

- a. Pewawancara dengan responden biasanya belum saling kenal mengenal sebelumnya.

- b. Responden selalu menjawab pertanyaan.

- c. Pertanyaan yang di tanyakan mengikuti panduan yang telah dibuat sebelumnya.

- d. Dokumentasi, adalah sejumlah data yang telah tersedia yaitu data yang

verbal seperti terdapat dalam surat catatan harian (jurnal), prota, proter, RPP, media pembelajaran, buku kunjungan laboratorium dan pustaka, visi, misi, tujuan sekolah secara tertulis, Renstra dan catatan inventaris, proposal-proposal program pengembangan sekolah. Sifat istimewa dari data verbal ini adalah bahwa data itu mengatasi ruang lingkup dan waktu sehingga membuka kemungkinan bagi sipeneliti untuk memperoleh pengetahuan tentang gejala-gejala sosial yang telah musnah. Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dengan mencatat atau mengkopi dokumen-dokumen seperti surat-surat rekrutmen guru dan siswa, laporan-laporan program kegiatan, dan catatan mengenai. Dokumen-dokumen ini merupakan pelengkap data, karena data yang di peroleh dengan metode ini bersifat outentik yaitu lebih terjamin kebenarannya.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang penulis pergunakan adalah metode analisis diskriptif yaitu analitik metode yang di gunakan untuk menyusun data yang telah di kumpulkan, dijelaskan dan kemudian di analisis dengan persentase. Definisi lain, analisis data adalah proses mengatur urusan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Definisi lain menyatakan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan dasar sehingga dapat di temukan dan dapat di rumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Hasil yang dicapai

Hasil yang dicapai dalam penelitian ini dapat menghimpun kelemahan kelemahan:

1. Dalam deskripsi implentasi manajemen strategis MAN,

2. Dalam deskripsi kelemahan-kelemahan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam kaitannya dengan tingkat penguasaan koetensi, propesional, pedagogik, kopetensi sosial, kopetensi pribadi. Juga kelemahan kinerja guru dalam menguasai sepuluh (10) kemampuan dasar.

Deskripsi kelemahan implimentasi manajemen strategik

1. Belum menerapkan model-model strategik 46 % di bawah standar
2. Belum ada prongan peningkatan mutu kinerja guru 58 % di bawah standar
3. Belum dilakukan program peningkatan mutu kinerja guru yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen (relevansi, obyektivitas, realistis, efektif, efesien, kontinuitas, dan berorientasi mutu 52 % di bawah standar
4. Masih kurangnya kemampuan melaksanakan tugas: Kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. kemampuan khusus : 10 kemampuan dasar yaitu 47 % di bawah standar
5. Kurang termanfaatkan fasilitas pembelajaran dan layanan pendidikan yang ada secara optimal seperti: perpustakaan, laboratorium sebesar 62 %
6. Belum memprioritaskan hal-hal berikut:
 - a) Peningkatan mutu guru melalui pendidikan akademik dan/atau profesioanl.
 - b) Mengembangkan kurikulum secara berkelanjutan sesuai dengan visi dan misi sekolah,
 - c) Pemenuhan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai 45 % di bawah standar

Deskripsi kelemahan mutu kinerja guru

1. Belum menerapkan model-model strategik 46 % di bawah standar
2. Belum ada prongan peningkatan mutu kinerja guru 58 % di bawah standar

3. Belum dilakukan program peningkatan mutu kinerja guru yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen (relevansi, obyektivitas, realistis, efektif, efesien, kontinuitas, dan berorientasi mutu 52 % di bawah standar
4. Masih kurangnya kemampuan melaksanakan tugas, Kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. kemampuan khusus: 10 kemampuan dasar yaitu 47 % di bawah standar.
5. Kurang termanfaatkan fasilitas pembelajaran dan layanan pendidikan yang ada secara optimal seperti perpustakaan, laboratorium 62 % standar
6. Belum memprioritaskan hal-hal berikut:
 - a) Peningkatan mutu guru melalui pendidikan akademik dan/atau profesioanl.
 - b) Mengembangkan kurikulum secara berkelanjutan sesuai dengan visi dan misi sekolah, c) Pemenuhan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai 45 % di bawah standar

Pembahasan

1. Pengembangan Tenaga Guru, Perencanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan guru. Perlu dirumuskan dalam kebijakan-kebijakan sekolah. Menyusun program rekrutmen, orang-orang yang dilibatkan, dengan tujuan untuk menjaring guru-guru yang berkualitas. Tes dilaksanakan dengan tes tulis, dan wawancara.
2. Pembinaan karier dan kesejahteraan guru, Karier guru perlu dibina untuk melahirkan motivasi dan minat untuk melaksanakan tugas. Proses kenaikan pangkat guru dipermudah, tidak sampai 4 tahun. Betitu pula guru yang berprestasi diberikan semacam penghargaan, baik dalam bentuk moral maupun dalam bentuk kesejahteraan. Untuk meningkatkan mutu akademik, guru dikirim untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri dan diberikan kesempatan untuk mengikuti

- berbagai aktivitas ilmiah yang dilaksanakan pemda, maupun organisasi profesi lainnya.
3. Perluasan wawasan dan penghargaan terhadap guru, guru yang berprestasi diberikan semacam penganugerahan seperti Satyalencana Surya Karya, sebaiknya diadakan kerja sama program penukaran guru dan pelajar, baik antar provinsi maupun antar negara, juga diadakan kegiatan-kegiatan lomba keberhasilan guru.
 4. Penataan organisasi profesi guru, peningkatan kemampuan setiap guru dalam organisasi pendidikan diperlukan, untuk menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksana tugas.
 5. Implimentasi manajemen strategis, kepala sekolah harus berusaha untuk menetapkan sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu dalam mencapai sasaran sekolah.
 6. Proses manajemen strategis, manajemen sekolah perlu ditetapkan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, Penerapan strategi, meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan.
 7. Evaluasi atau kontrol strategik, memonitor, perlu dilakukan kepala Madrasah untuk menghimpun keunggulan-keunggulan dan kelemahan-kelemahan supaya dapat menetapkan strategi, termasuk mengukur kinerja guru dan mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.
 8. Hasil manajemen strategis Sebagai sebuah proses, manajemen strategis, menjadikan informasi masa lalu, masa sekarang dan perkiraan yang masa yang akan datang dari aktifitas dan lingkungan organisasi yang berjalan melalui tahapan-tahapan yang saling berkaitan dan berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya kearah pencapaian suatu tujuan, oleh karenanya perubahan salah satu unsur dari organisasi akan mempengaruhi sebagian atau seluruh unsur yang lain dari organisasi.
 9. Strategi Peningkatan Mutu, input, proses dan output Input pendidikan adalah segala sesuatu karakteristik yang tersedia dari lembaga pendidikan. proses input sumber daya meliputi sumber daya manusia (guru, karyawan, dan siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, dana, bahan, dan sebagainya. Input perangkat lunak meliputi struktur madrasah, peraturan tata tertib, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.
 10. Proses pendidikan, adalah sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input hasil proses disebut output. Proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan lembaga, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki ingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lain. Proses bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta perpaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, dana, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati.
 11. Output pendidikan adalah merupakan kinerja madrasah. Kinerja sekolah adalah prestasi madrasah yang

- dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. khususnya berkaitan dengan output.
12. Pendekatan yang berorientasi kualitas, pendekatan
 - a. Total Quality Management; (TQM) mengadakan perubahan mendasar dalam organisasi, yang meliputi perubahan kultural dan perubahan substantif dalam manajemen pendidikan.
 - b. Total Quality Assurance (TQA), adalah calon murid di mana mereka harus mengikuti testing agar yang diterima hanyalah mereka yang memenuhi Standard input.
 - c. dan Total Quality Control (TQC). konsep kualitas yang paling tua, yaitu meliputi pendeteksian dan kepungurusan komponen atau aspek-aspek atau produk akhir yang tidak sesuai dengan standar.
 13. Kebijakan Program, untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan meliputi: kurikulum, tenaga pendidikan, sarana pendidikan, dan kepemimpinan pendidikan
 14. Strategi peningkatan kinerja guru, kepala Madrasah harus melakukan suatu program peningkatan guru, agar guru mampu melaksanakan tugas: mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Di samping itu pula guru secara khusus dituntut: 10 kemampuan dasar .
 15. Strategi pengembangan mutu guru, kepala sekolah dapat merumuskan program-program kegiatan guru seperti :
 16. Strategi pengembangan on the job training, berupa konperensi kerja lapangan, kursus 1). Latihan di tempat kerja, 2). Sekolah vestibule, 3). Magang dan 4). Pendidikan khusus.
 17. Sekolah vertibule : adalah bentuk pendidikan melatih pekerjaan keterampilan yang sama persis dengan keterampilan yang dituntut di tempat kerja.
 18. Pengembangan model strategik peningkatan kinerja guru, seperti disebutkan pada bagian terdahulu, bahwa program strategik peningkatan mutu guru memiliki tingkat yang lebih tinggi dari program strategik lainnya. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya menciptakan model-model strategik peningkatan mutu kinerja guru. Model-model strategik ini dimaksudkan untuk memudahkan suatu organisasi untuk melakukan berbagai terobosan dalam penyelenggaraan organisasi. Peningkatan mutu kinerja guru hendaknya mampu melahirkan program peningkatan mutu guru yang didasarkan pada suatu proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan serta pengendalian mutu kinerja guru yang mampu melahirkan pengembangan diri guru dan pengembangan organisasi sekolah. Kegiatan-kegiatan dapat dilakukan seperti peningkatan kualifikasi mandiri, kegiatan MGMP, kegiatan bimbingan guru senior ke yunior, pertemuan rutin rapat dan diskusi ilmiah, mengundang tenaga ahli, penataran, lokakarya, supervisi klinik dan studi lanjut. Melalui program peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen (relevansi, obyektivitas, realistik, efektif, efesien, kontinuitas, dan berorientasi mutu.
 19. Pembaharuan organisasi, perlu dilakukan kepala sekolah menyangkut jenis dengan sistem pembelajaran, kaderisasi, penyiapan guru, kurikulum, sistem evaluasi, dan sistem pengelolaan manajemen yang belum menekankan pada pemberdayaan semua potensi yang ada. Pemanfaatan fasilitas pembelajaran secara optimal Personil sekolah belum menunjukkan berpartisipasi aktif

memecahkan masalah peningkatan mutu sekolah.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 MAN Negeri dalam Kabupaten Pidie, telah menerapkan manajemen strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, untuk itu dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Startegis di MAN Negeri dalam Kabupaten Pidie telah diterapkan dalam untuk tercapainya pencapaian tujuan, telah ditetapkan kriteria atau indikator-indikator untuk dapat disesuaikan ke masa yang akan datang dalam jangka panjang, mencakup: Perencanaan Strategis, Penetapan strategi, Penerapan strategi, Evaluasi-kontrol strategi.
2. Kelemahan-kelemahan:
 - A. Dalam implimentasi manajemen strategik, sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu dalam mencapai sasaran sekolah MAN yang perlu perbaikan dapat dideskripsikan sebagai berikut :
 1. Pengembangan Tenaga Guru: belum diterapkan sistem perencanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan guru. Dirumuskan kebijakan-kebijakan dan menyusun program rekrutmen serta orang- orang yang dilibatkan.
 2. Pembinaan karier dan kesejahteraan guru: belum dirumuskan prinsip pengembangan karir : misalnya guru yang berprestasi kerja.
 3. Perluasan wawasan dan penghargaan terhadap guru, seperti Penganugerahan Satyalencana Surya Karya, Program penukaran guru dan pelajar, Penukaran guru antar provinsi dan Lomba keberhasilan guru
 4. Penataan Organisasi Profesi guru: Peningkatan kemampuan setiap guru dalam organisasi pendidikan,

5. Proses manajemen strategis: belum nampak Penetapan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, Penerapan strategi, meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan, Evaluasi atau kontrol strategik, memonitor penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja guru dan mengambil langkah-langkah perbaikan.
6. Hasil manajemen strategis: belum mengadakan perubahan unsur dari organisasi.
7. Strategi Peningkatan Mutu, input, proses dan output. Mutu Input pendidikan: belum segala sesuatu karakteristik yang tersedia dari lembaga pendidikan (guru, siswa, kurikulum, dana, peralatan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur sekolah, peraturan tata tertib, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan- harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekola. Proses pendidikan yaitu proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan lembaga, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar. Proses monitoring dan evaluasi terutama proses belajar mengajar, di mana proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lain.
8. Proses pengkoordinasian dan penyerasian serta perpaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, dana, peralatan, dan sebagainya): belum dilakukan secara harmonis sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.
9. Output Pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah

adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah:Belum diukur dari kualitas sekolah dari segi efektivitasnya, produktivitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya.

10. Pendekatan yang berorientasi kualitas, pendekatan: Total Quality Management; (TQM) mengadakan perubahan mendasar dalam organisasi, yang meliputi perubahan kultural dan perubahan substantif dalam manajemen atau Total Quality Assurance (TQA), adalah calon murid di mana mereka harus mengikuti testing agar yang diterima hanyalah mereka yang memenuhi Standard input. Total Quality Control (TQC). konsep kualitas yang paling tua, yaitu meliputi pendeteksian dan kepengurusan komponen atau aspek-aspek atau produk akhir yang tidak sesuai dengan standar.
11. Kebijakan Program: Belum ada kebijakan program untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan meliputi: kurikulum, tenaga pendidikan, sarana pendidikan, dan kepemimpinan pendidikan, belum menunjukkan berpartisipasi aktif memecahkan masalah peningkatan mutu sekolah.
12. Isu-isu strategis belum mengakomodasikan ke dalam program pendidikan di lingkungan MAN, belum menerapkan strategi manajemen khusus seperti : rekrutmen guru yang berkualitas, peningkatan mutu kinerja guru, layanan pendidikan seperti: perpustakaan, laboratorium bahasan, laboratorium PAI, dan laboratorium computer.
13. Manajemen strategis MAN belum mempunyai keputusan dan tindakan yang tegas, yang sistematis, terencana dan terarah sesuai dengan sasaran kegiatan.

B. Pengembangan model stratejik peningkatan kinerja guru

1. Belum menerapkan model-model stratejik, yaitu suatu pendekatan, persepsi atau ide-ide dalam suatu keputusan atau implimentasi berbagai terobosan dalam penyelenggaraan organisasi dari di dalam suatu organisasi untuk mudah melakukan pengembangan mutu kinerja guru
2. Belum ada prongan peningkatan mutu kinerja guru, dengan cara menghimpun keunggulan- keunggulan yang diperoleh dan menghindari kelmahan-kelemahan dari model yang telah diterapkan, didasarkan pada suatu proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan serta pengendalian mutu kinerja guru yang mampu melahirkan pengembangan diri guru dan pengembangan organisasi sekolah.
3. Belum dilakukan program peningkatan mutu kinerja guru yang dilaksanakan berdasarkan prinsip- prinsip manajemen (relevansi, obyektivitas, realistis, efektif, efisien, kontinuitas, dan berorientasi mutu seperti peningkatan kualifikasi mandiri, kegiatan MGMP, kegiatan bimbingan guru senior ke yunior, pertemuan rutin rapat dan diskusi ilmiah, mengundang tenaga ahli, penataran, lokakarya, supervisi klinik dan studi lanjut.
4. Masih kurangnya kemampuan melaksanakan tugas: Kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. kemampuan khusus : 10 kemampuan dasar.
5. Kurang termanfaatkan fasilitas pembelajaran dan layanan pendidikan yang ada secara optimal seperti : perpustakaan, laboratorium.
6. Belum memprioritaskan hal-hal berikut: a) Peningkatan mutu guru melalui pendidikan akademik dan/atau profesioanl. b) Mengembangkan kurikulum secara berkelanjutan sesuai dengan visi dan misi sekolah, c) Pemenuhan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang berkaitan dengan produktivitas peningkatan mutu kinerja guru melalui model strategik, maka manajemen strategis mempunyai peran multifungsi dalam peningkatan mutu di MAN, karena itu peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kepala MAN untuk lebih mengembangkan pola manajerial strategisnya secara kreatif dan inovatif serta mengimplementasikannya secara lebih konsisten.
2. Untuk lebih meningkatkan mutu kinerja guru di MAN, hendaknya menjadikan manajemen strategis di MAN, sebagai pijakan dalam mengoptimalkan pelaksanaan program di semua lini.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka implikasi/dampak atau bahan masukan kepada pelaku pendidikan yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah, para kepala sekolah pada MAN Negeri di Kabupaten Pidie, Kemenag dan guru.

1. Untuk Kemenag dan Kepala Madrasah menyangkut dengan : 1). Gaji dan intensif guru, 2). Peningkatan karier dan prestasi, 3). Penghargaan atas prestasi, 4). Penghargaan atas prestasi yang dikerjakan guru, 5). Pengurusan pangkat, 6). Kesejahteraan, 7). Komunikasi dan tingkat perhatian kepala sekolah terhadap guru, 8). Fasilitas pembelajaran, 9). Wadah pelatihan guru di sekolah, Sertifikasi guru.
2. Untuk guru, guru harus memahami bahwa tugas merupakan amanah yang diemban kepadanya. Jika guru tidak ada motivasi dan kepuasan setiap kegiatan yang dikerjakan, maka kinerja guru akan lemah, menyebabkan lulusan sekolah tidak berkualitas.

.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, implikasi, dan kegunaan hasil penelitian ini, maka diakhiri uraian ini diajukan saran-saran sebagai berikut.

Untuk kepala Madrasah

Membuat program-program yang sifatnya menyentuh dengan pemenuhan kebutuhan- kebutuhan guru.

Untuk guru

Agar guru sebaiknya mendukung semua kebijakan kepala Madrasah dan Kementerian Agama Kab. Pidie, dalam upaya untuk mencapai target lulusan sekolah yang berkualitas, hendaknya secara sadar menyadari bahwa nasibnya tidak akan berubah jika tidak ada motivasi dari dirinya sendiri untuk berubah, hendaknya menunjukkan sikap keprofesionalannya, kesejahteraan akan datang dengan sendirinya, jika guru sudah diakui keprofesionalannya.

Daftar Pustaka

- Anas Sudijono. Metode Riset dan Bimbingan Menulis Skripsi, Surabaya:Reproduksi UD Rama, 1980.
- Badudu, S. Kamus Kata-kata Peter Salim, Yenny Salim. Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Jakarta : Modren English press, 1991-2003.
- David Hunger, J., Thomas L. Wheelen. Manajemen Strategis, Yogyakarta: Andi,2001-2003.
- Departemen Agama R.I. Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Total Quality Manajemen di Madrasah, Jakarta, 2002.
- Depdiknas. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, 2001. Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya, Jakarta, 1971.

- Edwars Sallis. Total Quality Management In Education Managemen Mutu Pendidikan, Cet. 1. Yogyakarta: Incisod, 2006.
- Fasli Jalal, Dedi Supriyadi. Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah Cet-1. Yogyakarta: Adicita Karya Sentosa Nusa, 2001.
- Koentjaraningrat. Metode-metode Penelitian Masyarakat, Cet-8. Jakarta: PT. Gramedia, 2002.
- Lexy Moeleong, J. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Rosda Karya, 2002.
- Muh Nasir. Metodologi Penelitian, Jakarta: Galian Indah, 1998. Nanang Fattah. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Rosda Karya, 1996.
- Rohadi Abdul Fatah, dkk. Rekonstruksi Pesantren Masa Depan (Dari tradisional, modern, hingga Post modern), Jakarta: Listafariska Putra, 2008.
- Soewarso Hardjosoedarmo. Dasar-Dasar Total Quality Management, Edisi.1, Cet.1-2, Yogyakarta: Andi, 1997.
- Sutrisno Hadi. Metodologi Research, Jilid II, Yogyakarta: Andi Offset, 1989. Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Masyarakat, Jakarta: PT. Gramedia, 1985.
- Tatang M. Arifin. Menyusun Rencana Penelitian, Jakarta: Rajawali, 2002. Winarno Surakhmad. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik, Bandung : Tarsito, 1994.
- Zamakhsyari Dhofier. Tradisi Pesantren (Studi tentang Pandangan Hidup Kyai), Jakarta: LP3ES, 1982.
- Emzir (2009), Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Moekijat (2002), Dasar-Dasar Motivasi, Bandung: Pioner Jaya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun (2008) Tentang Guru, BAB I Ketentuan Umum Pasal 1, Jakarta, Sekretariat Negara RI.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Pendidikan (SNP), Jakrat, CV. Eka Jaya.
- Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 Tentang guru, Jakarta, Pemerintah RI
- Robins, Stephen P. (2006), Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks, Adt. Kualitas Guru untuk Mutu Pendidikan, Jakarta,, Kompas 4 Juli 2007,
- Rukmana, Nana (2007), Kepemimpinan yang Berlandaskan Adversitas Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, Badan. 20 SDM artikel 01 hal 3.
- Rivai, Veithrizal (2009) Education Management, Analisis Teori dan Praktek, Edisi 3, Jakarta, Rajawali Pers.
- Sugiyono (2008), Statistik Untuk Penelitian, Bandung, Cetakan ketigabelas (revisi terbaru), Bandung CV. Alfabeta.
- Saroni Muhammad (2006). Manajemen Sekolah. Yogyakarta: AR-Ruzz.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta, Sinar Grafika

Undang-Undang Nomor : 14 Tahun 2005,
Tentang Guru dan Dosen, Jakarta, CV.
Eko Jaya

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007
tentang Rencana Pembangunan Jangka
Panjang Nasional, Jakarta, Sekretariat
Negara, Sinar Grafika

Usman Nasir (2007). Manajemen
Peningkatan Kinerja Guru. Bandung.
Mutiara Ilmu.

Usman, Husaini (2009). Manajemen Teori,
Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta:
Bumi Aksara,