BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah merupakan lembaga formal sesuai dengan misinya yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga ini terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasi, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah. "Kepala Sekolah sebagai desainer atau perancang dalam pengembangan sekolah perlu merumuskan dengan jelas, baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek, jangka panjang dapat dirumuskan dalam rencana strategik yang mencangkup : visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi dan program untuk kurun waktu 5-10 tahun. Jangka menengah meliputi strategi dan program yang akan di realisasikan dalam kurun waktu 3-5 tahun. Jangka pendek meliputi program yang disusun dan direalisasikan setiap tahun ajaran.[1]

[1] Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakata, Bumi Aksara, 2013) hal.62

Peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Menurut Winardi gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam suatu mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin[2].

Richard Beckhard mengemukakan ada dua prinsip kepemimpinan. "Prinsip pertama adalah adanya hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Prinsip kedua adalah bahwa pemimpin yang efektif menyadari dan mengelola secara sadar dinamika hubungan antara pemimpin dan pengikutnya."[3] Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan serta perkembangan kualitas professional guru-guru yang dipimpinnya banyak ditentukan oleh kualitas pembinaan kepala sekolah.

Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan mereka sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting

---

[2] Winardi, *Kepemimpinana dalam Manajemen*, (Alumni Bandung, 2000), hal 36
[3] Richard Beckhard. *The Leader Of the Future, (*Jakarta: Gramedia, 2000), hal 125-126

sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya, guru akan memiliki kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, baik bagi sekolahan maupun guru itu sendiri[4].

Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin organisasi sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai misinya adalah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah selaku orang yang punya wewenang dan kekuasaan sudah selayaknya mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengatur dan meningkatkan kemampuan bawahannya secara professional.

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan sistematis dalam arti mencakup berbagai kaidah dan konsepsi. Dalam kajian manajemen pendidikan, kegiatan menggerakkan orang lain adalah suatu seni leadership dalam menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan dan kegiatan belajar mengajar.

---

[4] Widji Astuti, *Bahan Ajar MSDM Pendidikan*, (Program Pascasarjana UIN Malang:2008),hal 65

Menurut Kantz sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim bahwa kemampuan manajerial itu meliputi (1) *tehnical skill* (kemampuan tehnik), (2) *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), (3) *conceptual skill* (kemampuan konseptual)[5]. Hal tersebut diperkuat oleh Permendiknas No. 13 tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan juga kompetensi sosial.[6]

Dalam kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah. Berbagai upaya direncanakan dan dijalankan guna peningkatan mutu pendidikan, salah satunya adalah dengan peningkatan proses belajar mengajar yang sangat tergantung kepada profesionalisme guru sebagai sumber daya manusia.

Reformasi pendidikan telah mengubah paradigma guru dari pekerjaan yang penuh dedikasi tanpa mempertimbangkan profesionalisme, menjadi sebuah profesi, yakni seseorang bisa berdiri di depan kelas untuk mendampingi para siswa mengembangkan proses pembelajarannya, jika telah terbukti memiliki kualifikasi profesionalisme dengan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesionalisme, pedagogik, personal dan sosial. Jika seseorang telah terbukti memiliki kualifikasi profesionalisme tersebut yang dibuktikan dengan sertifikat profesi, maka

---

[5] Sudarwan Danim, Inovasi *Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia,2002), hal 134

[6] *Peratuaran Menteri Pendidikan Nasional no.13 tahun 2007 Tentang Standar Kepala sekolah*, 2007, (Bandung: Citra Umbara).

dia berhak untuk melaksanakan tugas keguruan dan berhak untuk memperoleh berbagai tunjangan yang melekat dengan profesinya itu.

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Guru juga dinamisator yaitu mampu mengantar potensi-potensi peserta didik kearah kreativitas dan bisa berperang sebagai pemberi petunjuk kearah masa depan anak didik yang lebih baik. Tidak hanya sebagai informan saja dengan menyampaikan materi bahan ajar di dalam kelas.[7]

Seorang guru sangat berperan sekali dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu guru harus mendapatkan perhatian yang lebih terutama dari kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Dengan adanya perhatian maka guru bisa meningkatkan kinerja. Dengan demikian tujuan pendidikan akan mudah untuk direalisasikan.

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kepala sekolah sebagai pemimpin berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja bawahan melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Kinerja guru, menurut hemat penulis adalah kerja atau kerja keras guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kinerja dibedakan atas kinerja

---

[7] Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya: P3M STAIN Tulungagung dengan Elkaf, 2005), hal. 3

yang baik dan buruk. Kinerja yang baik melahirkan guru yang profesioanal. Guru profesional adalah mampu mengelola dirinya sendiri, menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, menguasai landasan-landasan pendidikan serta menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya sebagai guru atau guru yang tidak profesional.

Perlu disadari bahwa tidak semua guru mampu melaksanakan tugas berat yang diembanya dan tidak selamanya dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat yang berkembang. Akan tetapi guru tidal boleh terisolasi dari perkembangan sosial masyarakatnya. Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas sosial mewariskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada muridnya.[8]

Kepala madrasah yang ditunjuk setidaknya memiliki kepribadian, kemampuan dan keterampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja bawahannya selalu terjaga. Kepala madrasah bertanggung jawab secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan yang pada nantinya dapat bersaing di dunia kerja.

---

[8] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.12

Guru yang mempunyai kinerja bagus selalu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila di dalam sekolah terdapat sebagian guru yang mempunyai kinerja yang rendah, maka mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan hasil yang baik. Keadaan ini dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau mempengaruhi efektifitas kerja guru. Kinerja guru dapat ditunjukan dengan kedatangan guru yang tepat waktu sesuai jam masuk sekolah. Hal ini dapat menjadi contoh yang baik bagi para siswa untuk menunjang proses penanaman kedisiplinan, selain itu berbagai prestasi guru pada umumnya dan prestasi sekolah pada umumnya yang dilatar belakangi oleh baiknya kualitas sumber daya manusia.[9]

Berdasarkan Observasi yang peneliti dapat yaitu, Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Tulungagung mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang diakui kredibilitasnya. Lembaga tumbuh menjadi salah satu MTsN yang sekarang sudah menjadi sekolah Go Green dan Bebas Plastik Sampah. Secara Geografis MTsN 4 Tulungagung merupakan sekolah yang letaknya strategis karena dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau dengan kendaran umum atau pribadi, suasana sekolah yang hijau dan bersih sehingga memungkinkan suasana belajar mengajar menjadi lebih kondusif. Kinerja guru yang

[9] Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional " Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK"*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2003). hal 46

tadinya kurang optimal menjadi kinerja guru yang lebih optimal dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai bersama.[10]

MTsN 4 Tulungagung sebagai lembaga pendidikan yang berdiri tahun 1995 dan sudah berusia 23 tahun, dalam perjalanannya lembaga ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, terbukti dengan hasil lulusan yang mempunyai nilai rata-rata di atas standar. Selain itu diraihnya kejuaraan-kejuaraan oleh siswa-siswi dalam bidang olah raga, seni tari, menyanyi, PMR, KIR dan siswa teladan baik tingkat kabupaten maupun provinsi dan untuk PASKIBRA tahun ini mempercayakan penuh kepada MTsN 4 Tulungagung. Semua itu tidak terlepas dari hasil binaan para guru di sekolah. Pada bidang peningkatan dan pengembangan tenaga pendidik kepala sekolah juga mengadakan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya melalui, pelatihan, work shop, penataran, seminar dan diklat.[11]

Guru di MTsN 4 Tulungagung sangat disiplin, tepat waktu dan tidak ada jam kosong di madrasah ini, karena setiap guru matapelajaran tidak bisa hadir maka digantikan oleh guru piket. Guru di sana juga menjalin komunikasi yang sangat baik. Proses belajar mengajar yang efektif, pengembangan staf yang terprogram kurikulum yang relevan dam memiliki visi misi yang jelas.

---

[10] Wawancara Kepala Madrasah, MtsN 4 Tulungagung, tanggal 3 September 2018

[11] Wawancara Bu Siti Hasanah (Waka Kesiswaan), MtsN 4 Tulungagung, tanggal 3 Septembaer 2018

Dalam meningkatkan prestasi peserta didik, diperlukan guru yang profesional di bidangnya. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kepiawaiannya guru dalam proses pembelajaran, mengunakan metode belajar agar belajar menjadi menyenangkan. Sebab guru harus mampu menumbuhkan motivasi. Semua itu akan berpengaruh kepada kemampuan siswa untuk meningkatkan minat serta prestasinya dalam belajar. Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi kurikulum, bahkan sangat menentkan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah menggunakan manajemen yang sesuai agar terbentuk sumber daya guru yang bermutu, professional, produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi. Selain itu agar selalu berusaha untuk menimbulkan kesadaran dalam diri seluruh guru untuk meningkatkan kualitas dirinya agar dapat menghasilkan belajar mengajar yang kondusif dan menyenangkan bagi siswa. Salah satu upaya peningkatan kinerja guru adalah melalui supervisi pengajaran. Pelaksanaan supervisi pengajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah juga melaksanakan pembinaan, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas serta semangat dan dorongan yang tak pernah padam kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti : MGMP tingkat sekolah, *in house training*, dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

Dari fenomena di atas peniliti menganggap penting untuk mengetahui lebih lanjut tentang Strategi kepemimpinan dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan melakukan penelitian yang berjudul "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 4 Tulungagung".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini dapat difokuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung?
2. Bagaimana Implementasi Strategi kepala madrasah dalam menigkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung.
2. Untuk mengetahui Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru lulusan di MTsN 4 Tulungagung.
3. Untuk mengetahui Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung.

D. Kegunaan penelitian

Pada hakikatnya untuk mendapatkan suatu manfaat-manfaat, dalam penelitian ini di bagi menjadi dua yanitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat bersifat teoritis

   Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangsih untuk memperkaya khazanah ilmiah tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat bersifat praktis

   Penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 4 Tulungagung memperoleh manfaat praktis yaitu:

a. Bagi lembaga

Sebagai masukan dan wacana bagi pengelola sekolah (kepala sekolah, guru, staf atau karyawan) dalam menigkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung melalui Strategi kepala sekolah sebagai masukan positif dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi kepala madrsah

Bagi kepala sekolah, sebagai acuan akan pentingnya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran agar bisa meningkatkan kualitas siswa baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

c. Bagi guru

Menambah wawasan dan mendorong guru dalam meningkatkan motivasi belajar bagi siswa.

d. Bagi siswa

Mampu meningkatkan motivasi belajar siswa agar lebih semangat lagi dalam proses belajar

e. Bagi Peneliti Mendatang

Hasil penelitian ini dapat di gunakan oleh penelitian yang akan datang sebagai referensi atau dasar pegangan menyusun laporan penelitian dalam meneliti hal-hal yang berkaitan dengan topik yang sama

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam judul penyusunan laporan penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan definisi yang tepat dan batasan istilah yang digunakan agar tidak terjadi penafsiran yang salah, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

Agar tidak terjadi salah penafsiran dalam memahami istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka perlu adanya penegasan istilah.

a. Strategi

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjuk untuk mencapai tujuan dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.[12] Strategi adalah cara atau teknik dalam melaksanakan manajemen untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini strategi yang dimaksud adalah cara atau teknik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah "seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah".[13] Sedangkan menurut wahjosumidjo Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga

---

[12] Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*,(Yogyakarta: Tugu Publisher, cet.1, 2007), hal.13

[13] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*,(Bandung: Remaja Rosdakarya,2006), hal.201

fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.[14] Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah seorang guru yang diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

c. Kinerja Guru

Secara etimologi menurut Rue dan Byars dalam Amin, menegaskan bahwa kinerja kerja adalah tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan.[15] Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan secara bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.[16]

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongankepada peserta didik agar lebih profesional

---

[14]Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta:Rajagrafindo Persada,1999), hal.81

[15] Amin, Z.I, *Pengaruh Implementasi Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Birokrasi Dinas-Donas Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat, Ringkasan Disertasi*,(Bandung: Pascasarjana Unpad, 2007), hal 63

[16] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000), hal 67

di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

d. Formulasi Strategi

Formulasi berarti sama dengan tahap perencanan, strategi dapat dilakukan dalam tiga tahap, yaitu diagnosis, perencanaan dan penyusunan dokumentasi rencana. Tahap diagnosis di mulai dengan pengumpulan berbagai informasi perencanaan sebagai bahan kajian. Kajian lingkungan internal bertujuan untuk memahami kekuatan *(strength)* dan kelemahan dalam pengelolaan pendidikan, sedangakan kajian lingkungan eksternal bertujuan untuk mengungkap peluan *(opportunities)*.[17]

Dalam proses ini, seorang manajer hendaknya memanfaatkan sumber daya Manusia yang ada untuk bersama merumuskan formulasi yang efektif dan efisien guna mengembangkan lembaga pendidikan yang dikelola. Hal ini dimaksudkan agar timbulnya rasa saling memiliki antara satu dengan yang lainnya sehingga mudah dalam melaksanakan semua formulasi yang ditetapkan.

e. Implementasi Strategi

Menurut Rue dan wheelen, Pelaksaan strategi adalah proses dimana manajemen mewujudakan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggota, dan prosedur. Proses tersebut mungkin meliputi perubahan budaya secara

[17] Sondang P. Siagan, *manajemen strategic* (Jakarta:PT. Bumi Aksara,2012), hal 16.

menyeluruh, struktur dan atau system manajemen dari organisasi secara keseluruhan.[18]

Dalam menerapkan strategi perlu merencanakan perubahan dan menganalisisnya dengan memperhatikan lingkungan internal dan eksternal. Baik itu sumberdaya, keadaan sekarang dan yang akan datang, *stakeholder*, dan teknologi.

f. Evaluasi Strategi

Menurut P. Lorange, M.F.S Morton, dan S, Ghosal, mengidentifikasi tiga jenis pengendalian. Pertama, pengendalian strategi berhubungan dengan arah strategi dasar perusahaan di dalam hubungannya dengan lingkungan perusahaan. Pengendalian strategi memfokuskan pada organisasi sebagai satu keseluruhan dan menekankan pada pengukuran jangja panjang (satu tahun atau lebih). Kedua, pegendalian taktis, sebaliknya, berhubungan dengan pelaksanaan perencanaan strategi. Pengendalian taktis menekankan pada implementasi sebagai program dan menggunakan pengukuran jangka menengah (dari 6 bulan sampai 1 tahun), seperti pangsa pasar pada produk tertentu. Ketiga, pengendalian operasional, berhubungan dengan berbagai aktivitas jangka pendek (hari ini sampai 6 bulan kedepan) dan memfokuskan pada apa yang dapat di

[18] David J.Hunger & Thomas L.whellen, *manajemen strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal 17.

lakukan pada saat ini untuk dapat mencapai kesuksesan, baik dalam waktu dekat maupun dalam jangka panjang kedepan.[19]

Dengan strategi ini, seorang manajer dapat mengetahui berbagai macam kendala yang dihadapi saat proses implementasi strategi berjalan. Jika proses ini dilakukan secara berkala, maka implementasi strategi akan berjalan sesuia dengan tujuan yang ingin dicapai. Disisi lain, strategi evaluasi juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan atau problematika dalam mengimplementasikan strategi yang telah diformulasikan.

2. Penegasan Operasional

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul *"Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung"*, adalah Strategi kepala sekolah yang kegiatannya meliputi formulasi, implementasi dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa hal yaitu dengan memberikan pembinaan dan upayan lainnya.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari enam bab yang memuat pokok bahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Sistematika Pembahasan.

[19] David J.Hunger & Thomas L.whellen,*manajemen strategi…,* hlm 388.

Bab II Kajian Pustaka, terdiri dari: Tinjauan tentang Strategi kepala sekolah meningkatkan kinerja guru, Penelitian Terdahulu, Paradigma Penelitian.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Temuan, dan Tahap-Tahap Penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi data dan Temuan Penelitia

Bab V Analisis data dan Pembahasan hasil penelitian.

Bab VI Penutup, terdiri dari: Kesimpulan dan Saran

Lampiran-lampiran