

IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMK MIFTAHUL HUDA AL HUSNA KOTA TASIKMALAYA

Im Siti Malihah¹, Wartim², Aam Abdussalam³

Manajemen Pendidikan Islam, Institut Nahdlatul Ulama Tasikmalaya

iimsitimalihah6@gmail.com¹, wartimazizi@gmail.com², aamabdussalam86@gmail.com³

Abstrak

Lembaga pendidikan memerlukan manajemen untuk mengupayakan terselenggaranya pendidikan yang efektif dan efisien. Hal tersebut salah satunya bisa terwujud dengan adanya tenaga pendidik yang bermutu. Realitanya, masih terdapat tenaga pendidik yang kurang bermutu yang berdampak pada mutu sekolah. Dengan demikian, dibutuhkan manajemen strategik untuk mengatasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen strategik, mutu tenaga pendidik, dan implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) implementasi manajemen strategik berjalan cukup optimal melalui kegiatan a) perencanaan strategik mencakup perumusan visi misi dan tujuan sekolah, analisis internal dan eksternal dengan menggunakan analisis SWOT, dan membuat perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. b) pelaksanaan strategik mencakup adanya kebijakan sekolah, memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya, c) evaluasi strategik dengan melakukan pengawasan terhadap semua program sekolah, memonitoring proses pembelajaran, dan memberikan pengarahan. 2) mutu tenaga a) kompetensi pedagogik dengan menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, b) kompetensi kepribadian yaitu menjadi teladan bagi siswa, dan 3) kompetensi sosial dengan melakukan komunikasi dengan peserta didik, sesama, orang tua/wali siswa, dan masyarakat, dan d) kompetensi profesional tampak dari penguasaan terhadap mata pelajaran yang diampu. (3) implementasi manajemen strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya cukup optimal sehingga berdampak pada mutu tenaga pendidik. Namun, masih ada beberapa faktor penghambat tenaga pendidik belum semua linier dan minimnya tenaga pendidik yang tersertifikasi. Faktor pendukungnya seperti antusiasme dan kerja sama tenaga pendidik dalam implementasi manajemen strategik.

Kata Kunci: Manajemen Strategik, Mutu Tenaga Pendidik

Abstract

institutions need management to ensure effective and efficient education. One of the ways this can be realized is by having quality teaching staff. In reality, there are still inadequately qualified teaching staff which has an impact on school quality. Thus, strategic management is needed to overcome this. The aim of this research is to determine the implementation of strategic management, the quality of teaching staff, and the implementation of strategic management in improving the quality of teaching staff at Miftahul Huda Al Husna Vocational School, Tasikmalaya City. The research uses a qualitative approach. Data was collected through observation, interviews and documentation. The analysis technique uses data reduction steps, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that: 1) the implementation of strategic management runs quite optimally through activities a) strategic planning including formulating the school's vision, mission and goals, internal and external analysis using SWOT analysis, and making short, medium and long term plans. b) strategic implementation includes having school policies, providing motivation to teaching staff, and allocating resources, c) strategic evaluation by supervising all school programs, monitoring the learning process, and providing direction. 2) quality of staff, a) pedagogical competence by compiling, implementing and evaluating learning, b) personality competence, namely being a role model for students, and 3) social competence by communicating with students, fellow students, parents/guardians of students and the community, and d) professional competence is visible from mastery of the subjects taught. (3) the implementation of strategic management at Miftahul Huda Al Husna Vocational School, Tasikmalaya City is quite optimal so that it has an impact on the quality of teaching staff. However, there are still several factors inhibiting teaching staff, not all of them are linear and there is a lack of certified teaching staff. Supporting factors include the enthusiasm and cooperation of teaching staff in implementing strategic management.

Keywords: *strategic management, quality of teacher*

Pendahuluan

Pendidikan berperan sangat penting dan menjadi jembatan untuk memiliki kekuatan spiritual, emosional, sosial, *berakhlakul karimah*, dan memiliki *skill* yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sisdiknas No. II Tahun 2003 (Muhammad Hasan dkk., 2023) yang berbunyi, “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Iim Siti Malihah

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”. Sedangkan dalam arti sempit (Desi Pristiwanti dkk, 2022), pendidikan merupakan sebuah sekolah. Di sisi lain, Ki Hajar Dewantara (Desi Pristiwanti dkk, 2022) menyebutkan bahwa pendidikan merupakan tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Dengan demikian, perlu ada pembimbing atau penuntun untuk pencapaian keselamatan dan kebahagiaan tersebut. Pendidiklah yang merupakan penuntun dalam pendidikan yang dikatakan sebagai cahaya kehidupan yang menuntun manusia menuju jalan keselamatan.

Tenaga pendidik mempunyai peran sentral dalam pendidikan dan merupakan salah satu komponen penting dalam berhasilnya tujuan pendidikan dibandingkan dengan komponen lainnya. Maka diperlukan tenaga pendidik yang mutu dalam pencapaian keberhasilan pendidikan. Demi pencapain tersebut maka tenaga pendidik dituntut untuk selalu *up to date* terutama yang berkaitan dengan pengetahuan, menjadi *agent of change* seperti dalam pembelajaran, memenuhi kualifikasi sebagai pendidik, memiliki kepribadian yang baik atau *uswatun hasanah*, dan memiliki kehidupan sosial yang baik (Astasia, 2022). Dengan kata lain, pendidik yang bermutu merupakan pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut seperti tertera dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (Rahmad Rafid dan Agus Tinus, 2019) bahwa kompetensi seorang guru terdiri dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dihasilkan dari pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini bisa dihasilkan melalui pendidikan. Namun, faktanya masih terdapat tenaga pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi atau pendidikan dilaksanakan oleh

orang-orang yang tidak kompeten (Subini, 2012). Hal ini salah satunya disebabkan karena rekrutmen yang asal-asalan dan terdapat kekosongan tenaga pendidik pada satuan pendidikan. Hal ini menyebabkan rendahnya mutu sekolah atau pendidikan yang seadanya saja dan bahkan jangka panjangnya bisa memprihatinkan. Dengan demikian, diperlukan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui tenaga pendidik.

Pendidikan telaksana di dalam wadah berupa lembaga pendidikan atau sekolah. Dalam melakukan suatu kegiatan yang sistematis, lembaga pendidikan memerlukan pengelolaan atau manajemen strategik yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. David & David (Muhammad Fadhli 2023) menyebutkan bahwa manajemen strategik sebagai seni dan ilmu dalam memformulasi/merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Suwandiyanto (Rifatul Muhimmah, 2023) mengungkapkan bahwa tujuan dari manajemen strategik adalah memberikan arahan untuk mencapai tujuan organisasi, memikirkan kepentingan semua pihak, mengantisipasi adanya perubahan, efisiensi dan efektivitas. Singkatnya, manajemen strategik merupakan seni dan ilmu dalam menggabungkan analisis, formulasi, menentukan tujuan, sasaran, dan melakukan evaluasi untuk mencapai tujuan dengan tingkat pencapaian yang diinginkan. Dengan kata lain, manajemen strategik terdiri dari 3 tahapan yaitu perencanaan strategik, pelaksanaan strategik, evaluasi strategik (Fred R. David & Forest R. David dalam Fallakh, 2023).

Manajemen strategik di samping mempunyai peranan penting dalam lembaga pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala sekolah sebagai motor penggerak serta penentu arah kebijakan dan memainkan peran sangat penting dalam mencapai kesuksesan pendidikan di sekolah (Novianty dalam Fallakh, 2020) dan bertanggung jawab penuh terhadap kemampuan gurunya (Supriadi, 2011). Dengan demikian, manajemen strategik sangat

Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Im Siti Malihah

penting untuk dikaji secara ilmiah karena strategik yang dilakukan dengan baik berpengaruh terhadap mutu tenaga pendidik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen strategik, mutu tenaga pendidik, dan implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis secara mendalam dan menyeluruh terhadap situasi sosial yang berkaitan dengan objek penelitian. Aspek yang dianalisis yakni tempat, pelaku, serta aktivitas manajemen strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya. Di samping itu, peneliti mengumpulkan data penelitian ini dengan cara observasi, dokumentasi, wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan bidang kurikulum. Kemudian data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Uji keabsahan data penelitian dengan menggunakan uji kredibilitas, dependilitas, transferabilitas dan konfirmabilitas.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Manajemen strategik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Manajemen strategik di sekolah tersebut dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: kegiatan perencanaan strategik, pelaksanaan strategik, dan evaluasi strategik.

1) Perencanaan Strategik

Perencanaan strategik mempunyai tujuan untuk mengimplementasikan rencana organisasi agar berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan strategik yang dilakukan di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Im Siti Malihah

Huda Al Husna Kota Tasikmalaya terdiri dari perumusan visi misi dan tujuan, mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, dan perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang.

a) Perumusan visi, misi, dan tujuan

Merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah sangat penting dilakukan karena sebagai landasan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perumusan visi, misi, dan tujuan SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya, yaitu menyesuaikan dengan kurikulum, kebutuhan peserta didik, peraturan pemerintah yang diselaraskan dengan yayasan dan sekolah. Adapun proses perumusan visi, misi, dan tujuan ini dipimpin oleh kepala sekolah yang melibatkan unsur *stakeholder* diantaranya yaitu waka humas, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarana prasarana, tenaga pendidik dan komite sekolah. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan harapan semua pihak.

b) Mengidentifikasi faktor internal dan eksternal

Dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dilakukan di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya: yaitu menggunakan analisis SWOT dengan melihat kekuatan dan kelemahan dari lingkungan internal dan peluang serta hambatan dari lingkungan eksternal. *Strength* (kekuatan) terdiri dari program pembiasaan melaksanakan shala duha dan shalat awal waktu berjamaah di masjid, program keunggulan yaitu tahfidz quran, dan *fiqhu da'wah*. Mempunyai nilai lebih karena berasal dari pondok pesantren. Menyeleggarakan dan memfasilitasi kegiatan praktek kerja industri ke berbagai dunia kerja baik pemerintah/BUMN ataupun swasta. *Weaknes* (Kelemahan) terdiri dari sarana dan prasarana yang belum memadai diantaranya belum tersedia ruang kelas sebelas putra, kelas dua belas putra, kelas dua belas

putri, dan kelas tiga belas, hanya menerima peserta didik yang sekolah sambil mondok. Dalam bidang keuangan belum bisa mencapai target. Kompetensi profesional tenaga pendidik belum optimal dan perlu mendapat perhatian lebih serius terutama dalam penyusunan RPP, silabus, PROTA, PROMES, dan keikutsertaan dalam pelatihan untuk mengembangkan potensinya. *Opportunity* (peluang) terdiri dari kerjasama dengan pengawas, komite, dan yayasan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik. Meningkatnya jumlah peserta didik dari tahun ke tahun. *Threat* (ancaman), adanya persaingan dengan sekolah yang tidak mewajibkan peserta didik mondok di pesantren sehingga berdampak pada input peserta didik ke sekolah ini. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan mengalami kesulitan.

Bapak Abdillah S.Ag selaku kepala sekolah SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyatakan bahwa setelah menganalisis faktor internal dan eksternal, maka sekolah melakukan strategik dengan mempertahankan dan meningkatkan kekuatan yang dimiliki serta memanfaatkan peluang, meminimalisir ancaman dan kelemahan. Strategi tersebut berupa penguatan dari aspek keunggulan sekolah dengan cara menguatkan dan mempertahankan program pembiasaan shalat duha, shalat awal waktu berjamaah, tahfidz quran, dan *fiqhu da'wah*. Sedangkan strategi untuk mengatasi kelemahan dan ancaman sekolah yaitu dengan membangun ruangan kelas yang kurang, membuka pendaftaran bagi peserta didik yang tidak mondok, dan dalam kompetensi profesional tenaga pendidik kepala sekolah melakukan koordinasi dan kerja sama kepada tenaga pendidik dengan menanamkan komitmen yang kuat dalam menjalankannya melalui fakta integritas.

c) Perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang

Untuk mencapai tujuan, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyusun perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang agar kegiatan pendidikan berjalan apa adanya dan tidak berhenti di tengah jalan.

Perencanaan jangka pendek SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu dengan menyelenggarakan kegiatan akademik yang terdiri dari UJIKOM pada bulan Februari, ujian sekolah pada bulan April, ujian praktek pada bulan Juni, wisuda pada bulan Juli, ANBK pada bulan Agustus dan PKL (Praktek Kerja Lapangan) untuk jurusan SIJA (Sistem Informatika Jaringan dan Aplikasi) dilaksanakan pada bulan Juli, sedangkan untuk TBSM (Teknik Bisnis Sepeda Motor) dan Farmasi Klinis Komunitas dilaksanakan pada bulan September, perubahan kurikulum, dan PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah). Sementara, perencanaan jangka menengah SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu: PPDB dalam jangka waktu satu tahun, melengkapi sarana dan prasarana, untuk tahun 2024 dan seterusnya adanya perpaduan kurikulum sekolah dengan pondok pesantren terutama di bidang *asesment* bagi kelas dua belas dan tiga belas sebelum mendapatkan surat kelulusan dari sekolah harus mengikuti sidang munaqosah di pesantren. Apabila sidang munaqosah di pesantren tidak lulus, maka pihak sekolah tidak akan memberikan surat kelulusan. Yang diujikan dalam sidang munaqosah yaitu pembacaan QS. Al fatihah, bacaan qunut, do'a tahajud, do'a duha, wiridan setelah sholat, test alqu'an dengan di mu'rob dan di murod, praktek shalat jenazah, khutbah, tahlil, shalat sunat yang bersifat insidentil (shalat istisko, shalat gerhana, dll). Kemudian, perencanaan jangka panjang SMK

Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu: Akreditasi dalam

jangka waktu lima tahun sekali, menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap, menjadikan PK (Pusat Keunggulan), dan mengadakan rombongan belajar khusus untuk yang tidak mondok.

2) Pelaksanaan strategik

Pelaksanaan strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya terdiri dari kebijakan sekolah, memotivasi tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya manusia.

a) Kebijakan Sekolah

Kebijakan kepala sekolah SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik yang telah mengajar selama dua tahun Mempunyai Nomor Unik Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), diperbolehkan untuk mengikuti Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya, dan sekolah memberikan fakta integritas kepada tenaga pendidik yang melamar.

b) Motivasi tenaga pendidik

Dalam memotivasi tenaga pendidik, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya memberikan *reward* (hadiah) kepada guru berprestasi berupa sertifikat, kenaikan gaji, dan uang pembinaan. Kriteria guru berprestasi di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu yang telah menyelesaikan administrasi pokok, administrasi tambahan, dan mempunyai kinerja yang baik. Kepala sekolah juga memberikan *funishment* (hukuman) kepada tenaga pendidik yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Funishment (hukuman) yang diberikan berupa teguran yang dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dengan teguran secara langsung dengan pihak yang bermasalah secara face to face atau melalui *whatsApp*, dan secara umum dilakukan pada saat rapat.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada tenaga pendidik yaitu:

- (1) Melalui rapat atau pertemuan antar personal, tenaga pendidik diberi dukungan dan arahan untuk meningkatkan kompetensi dan profesional tenaga pendidik dalam kegiatan belajar mengajar.
 - (2) Mengarahkan dan mengingatkan pada tugas pokok (tupoksi) tiap individu.
 - (3) Kepala sekolah memberi pelayanan wifi untuk tenaga pendidik dengan tujuan untuk menambah wawasan dan inovasi baru.
 - (4) Membangun motivasi tenaga pendidik untuk tepat waktu berdasarkan fakta integritas *point* tiga.
- c) Mengalokasikan Sumber Daya Manusia

Pengalokasian sumber daya manusia di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya dilakukan pada proses rekrutmen dan seleksi. Proses seleksi ini berfungsi agar sesuai kebutuhan dan tidak *munbadzir*. Proses rekrutmen tenaga pendidik ini, di samping melihat dari *background* pendidikan juga lebih mengutamakan yang senior dan mempunyai pengalaman mengajar. Jadi, tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dengan *background* pendidikannya. Namun, untuk guru mulok karena berdasarkan instruksi dari yayasan mengutamakan alumni walaupun tidak sesuai dengan *background* pendidikannya. Selain itu, kepala sekolah sering kali memberikan tugas tambahan kepada tenaga pendidik yang mempunyai kompetensi yang lain meskipun tidak sesuai dengan bidang yang diampu. Misalnya mempunyai kemampuan dalam kurikulum, diangkat jadi wakil kurikulum meskipun tenaga pendidik tersebut guru bahasa Inggris, berkemampuan di dalam seni meskipun PAI diangkat menjadi pembina eskul seni.

3) Evaluasi Strategik

Evaluasi strategik yang dilakukan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu:

- a) Melakukan pengawasan terhadap semua program dengan cara memantau berjalannya setiap kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan.
- b) Memonitor tenaga pendidik saat mengajar di kelas mencatat beberapa poin yang perlu dilakukan evaluasi, melakukan supervisi saat proses dan hasil pembelajaran.
- c) Ketika ditemukan tenaga pendidik yang kurang pas dalam teknis pembelajarannya, maka pihak sekolah memberikan pengarahan dan mengikutsertakan dalam pelatihan, diantaranya pelatihan pendidik profesional.

b. Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Tenaga pendidik yang bermutu sangat menentukan mutu lulusan dan mutu pendidikan saat ini. Karena peserta didik yang bermutu salah satunya tergantung pada mutu tenaga pendidik. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik harus menguasai empat kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya terdiri dari kebijakan sekolah, memotivasi tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya manusia.

a) Menyusun Pembelajaran

Menurut Bapak Dadan Andriyana, S.Pd salah satu tenaga pendidik SMK

Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya, menyatakan bahwa dalam menyusun pembelajaran menyesuaikan dengan kalender akademik dan kalender pendidikan, membuat program tahunan, program semester, dan membuat silabus pembelajaran. Selain itu, tenaga pendidik membuat daftar nilai, absen, dan data anak. Namun, masih terdapat beberapa pendidik yang merasa terbebani dengan diharuskannya pembuatan RPP, PROTA, PROMES, dan silabus. Oleh karena itu, kepala sekolah mengundang pengawas untuk memberikan arahan bahwa RPP, PROTA, PROMES, dan silabus itu penting dan membantu tenaga pendidik dalam mencapai target pembelajaran.

b) Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyesuaikan dengan silabus dan RPP. Dalam melaksanakan pembelajaran, tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya memilih trik atau metode pembelajaran yang tepat. Misalnya agar peserta didik aktif di kelas, tenaga pendidik melakukan tanya jawab dan diskusi tentang materi yang diajarkan. Selain itu, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyelenggarakan dan memfasilitasi kegiatan praktik kerja industri ke berbagai dunia kerja baik pemerintah/BUMN ataupun swasta, penyalarsan kurikulum (kurikulum sekolah dengan dunia industri), mendatangkan guru tamu, sertifikasi kompetensi, dan UJIKOM. Praktik untuk Jurusan Sistem Informatika Jaringan dan Aplikasi (SIJA) di empat tempat yaitu Tasik Store, Duta Komputer, Yayan Kitchen, dan DM Komputer. Untuk jurusan Farmasi Klinis dan Komunitas di apotek Kimia Farma 0195 Tasik 1, apotek Kimia Farma 0404 Tasik 2, apotek Kimia Farma 0543 Tasik 3, dan apotek Kimia Farma Moch Hatta. Sedangkan untuk jurusan Teknik Bisnis Sepeda Motor di Honda daerah Cilembang Kota Tasikmalaya.

c) Melakukan Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu terdiri dari kerja kelompok, persentasi, ulangan harian, ulangan tengah semester, penilaian akhir semester, dan diikutsertakan pada perlombaan misalnya lomba kepramukaan, dan mengikuti pentas seni PAI.

d) Mengembangkan Potensi Peserta Didik

Untuk mengembangkan potensi peserta didik, tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya mengidentifikasi terlebih dahulu potensi yang dimiliki peserta didik dengan mengadakan quisis, sosialisasi kepala jurusan tentang keunggulan jurusan masing-masing. Kepala Sekolah memberikan perintah kepada tenaga pendidik terutama wali kelas untuk tidak terpaku pada materi pelajaran, tetapi mengadakan kolaborasi dengan guru mata pelajaran yang lain. Misalnya dalam pelajaran matematika peserta didik nilainya kurang bagus tetapi dalam bidang olahraga bagus, maka guru mata pelajaran matematika meminta kepada guru olahraga agar kemampuan olahraga peserta didik tersebut diperhatikan. Memfasilitasi peserta didik dengan pojok literasi, dan ekstrakurikuler yang terdiri dari Pramuka, futsal, bola voli, hadroh, band, dan panduan suara yang dibimbing langsung oleh tenaga SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yang kompeten di bidangnya.

2) **Kompetensi Kepribadian**

Dalam kompetensi kepribadian, tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya berkepribadian baik, menjaga sikap di hadapan peserta didik, misalnya tenaga pendidik tidak merokok di depan peserta didik, dan mengikuti shalat berjamaah bersama peserta didik di mesjid. Adapun dalam mengajarkan akhlak dan karakter baik kepada peserta didik diantaranya melatih kedisiplinan, dengan memberikan *funishment*

(hukuman) kepada peserta didik yang datang kesiangan untuk bersih-bersih seperti menyapu, mengepel, dan membersihkan toilet, mMengajarkan peserta didik untuk memakai bahasa yang sopan, dan membiasakan peserta didik untuk bersalaman ketika bertemu guru, menerapkan 5S (Salam, senyum, sapa, sopan dan santun), dan mengajarkan peserta didik untuk membuang sampah pada tempatnya sebagai perilaku mencintai lingkungan.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu dengan melakukan komunikasi (*public speaking*) dan interaksi dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan lingkungan masyarakat.

a) Komunikasi tenaga pendidik dengan peserta didik

Tenaga pendidik ketika mengkritik atau menegur peserta didik dilakukan dengan cara memberi pengarahan dan nasehat dengan lembut selayaknya anak sendiri, tidak marah-marah dan tidak di depan orang banyak.

b) Komunikasi dengan sesama tenaga pendidik

Yaitu dengan mengadakan *family gathering*, mengadakan pengajian pada ahir bulan masehi, *sharing* teman sejawat, saling menerima kritikan dan masukan.

c) Komunikasi tenaga pendidik dengan orang tua/wali

Komunikasi tenaga pendidik dengan orang tua/wali dilakukan melalui grup WhatsApp. Adapun dalam grup WhatsApp menginformasikan berupa kegiatan, akademis, penagihan, klarifikasi dan menerima keluhan dari orang tua/wali.

d) Komunikasi dengan Lingkungan masyarakat

Untuk menjalin komunikasi sekaligus mempererat hubungan dengan masyarakat sekitar, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya ikut

serta dalam perayaan 17 Agustus dan ikut serta mengikuti perlombaan yang diselenggarakan di masyarakat sekitar sekolah. Selain itu, sering kali memenuhi undangan dari DKM Gunungtujuh (tempat sekolah berada) untuk mengirimkan jamaah pengajian dan grup hadroh.

4) Kompetensi Profesional

Tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya merupakan tenaga pendidik yang bertanggung jawab dan menguasai materi yang diampu (dilihat dari *background* pendidikan). Untuk mengetahui bahwa tenaga pendidik tersebut menguasai materi yang diampu, kepala sekolah sering kali mengecek PROTA, PROMES, RPP tenaga pendidik dan mengadakan *review* kepada peserta didik diantaranya apakah penjelasan dari tenaga pendidik tersebut mudah dimengerti dan dipahami. Namun, terdapat tenaga pendidik yang tidak linier yaitu pembina osis, pembina pramuka dan guru mulok (guru tahfidz dan fiqhu da'wah) karena berdasarkan intruksi dari yayasan untuk guru mulok mengutamakan alumni walaupun tidak linier dan yang sudah sertifikasi baru ada tiga yaitu guru mata pelajaran bahasa Inggris, Indonesia dan olahraga. Adapun pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu pelatihan pendidik profesional.

c. Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Penerapan manajemen strategik di sekolah memudahkan tercapainya suatu keputusan yang tepat untuk mencapai rencana yang nantinya mengarah kepada tujuan sekolah. Manajemen strategik dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya dilaksanakan melalui perencanaan strategik, pelaksanaan strategik, dan evaluasi strategik. Perencanaan strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya meliputi merumuskan visi, misi, dan tujuan,

mengidentifikasi faktor internal dan eksternal organisasi (melalui analisis SWOT), menyusun perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. Pelaksanaan strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya meliputi kebijakan sekolah, memotivasi tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya manusia. Sedangkan evaluasi strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu dengan pengawasan dan mengevaluasi semua kegiatan yang telah di rencanakan.

Seluruh kegiatan proses manajemen strategik ini diharapkan dapat menghasilkan output yang sesuai harapan, yakni meningkatnya mutu tenaga pendidik. Ketika lembaga pendidikan mempunyai tenaga pendidik yang bermutu, maka akan menghasilkan peserta didik yang bermutu. Karena bermutu atau tidaknya peserta didik salah satunya adalah karena pendidik yang bermutu. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu berdasarkan empat kompetensi. Pertama, kompetensi pedagogik, tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya senantiasa menyusun pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, dan mengembangkan potensi peserta didik untuk diimplementasikan. Kedua, kompetensi kepribadian, tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya tidak hanya berkepribadian baik akan tetapi membantu peserta didik untuk berakhlak dan berkarakter baik. Ketiga, dalam kompetensi sosial, tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat. Keempat, kompetensi profesional, tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya merupakan pendidik telah menguasai materi yang diampu.

2. Pembahasan

a. Manajemen Strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Manajemen strategik menurut David & David (Muhammad Fadhli 2020)
Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Im Siti Malihah

“Strategic management can be defined as the art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional decisions that enable an organization to achieve its objectives”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik merupakan seni dan ilmu dalam, merumuskan/formulasi, menerapkan, mengevaluasi menentukan tujuan, sasaran, dan melakukan evaluasi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Adapun proses manajemen strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya sebagaimana yang dikemukakan oleh Fred R. David & Forest R. David (Muhammad Fadhli, 2020) terdiri dari 3 tahapan, yaitu: perencanaan strategik, pelaksanaan strategik, dan evaluasi strategik.

1) Perencanaan Strategik

Perencanaan strategik dari perumusan visi misi dan tujuan, mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, dan perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang.

a) Perumusan visi, misi, dan tujuan

Merumuskan visi, misi, dan tujuan di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu menyesuaikan dengan kurikulum, kebutuhan peserta didik, peraturan pemerintah yang diselaraskan dengan yayasan dan sekolah. Adapun proses perumusan visi, misi, dan tujuan ini dipimpin oleh kepala sekolah yang melibatkan unsur *stakeholder* yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan harapan semua pihak. Perumusan visi, misi, dan tujuan itu sangat penting dilakukan karena sebagai landasan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Pentingnya visi, misi, dan tujuan dalam suatu lembaga seperti dikemukakan oleh Winardi (Syariful Fachmi, 2023) yang menerangkan bahwa visi, misi dan tujuan merupakan salah satu komponen yang terdapat dalam perencanaan strategik.

b) Mengidentifikasi faktor internal dan eksternal

Dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weaknes, Opportunity, Threat*). Analisis SWOT merupakan strategik untuk memecahkan masalah dalam dunia pendidikan dengan melihat kekuatan dan kelemahan dari lingkungan internal dan peluang serta hambatan dari lingkungan eksternal (Isamuddin 2021).

c) Perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang

Perencanaan merupakan tahap awal yang tidak mudah. Perencanaan menentukan tujuan yang akan dicapai. Menurut Bintoro Tjokrominoto (Nuryasin dan Mitrohardjono, 2019) perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyusun perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang agar kegiatan pendidikan berjalan dan tidak berhenti di tengah jalan.

2) Pelaksanaan strategik

Proses pelaksanaan strategik terdiri dari kebijakan sekolah, memotivasi tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya manusia.

a) Kebijakan Sekolah

Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan sekolah begitu juga bertanggung jawab terhadap kemampuan gurunya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Drake (Supriadi, 2011) bahwa kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap kemampuan gurunya. Adapun kebijakan kepala sekolah SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu: setelah mengajar dua tahun tenaga pendidik

harus mempunyai Nomor Unik Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

(NUPTK), diperbolehkan mengikuti calon pegawai negeri sipil (CPNS), P3K (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja), mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan adanya fakta integritas kepada tenaga pendidik yang melamar.

b) Motivasi tenaga pendidik

Memberikan motivasi kepada tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara sumber daya manusia di lingkungan kerja di bidang pendidikan. Pemberian motivasi sangat penting seperti yang dikemukakan oleh Robert A. Baron (Saefullah, 2012) bahwa motivasi merupakan energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Pemberian motivasi kepada tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya diantaranya yaitu: memberikan *reward* (hadiah) kepada guru berprestasi berupa sertifikat, kenaikan gaji, dan uang pembinaan. Selain itu, diberikan juga *funishment* (hukuman) kepada tenaga pendidik yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. *Funishment* (hukuman) yang diberikan berupa teguran yang dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dengan teguran dan secara tidak langsung seperti melalui whatsapp, serta secara umum yaitu dilakukan pada saat rapat

c) Mengalokasikan Sumber Daya Manusia

Pengalokasian sumber daya manusia di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu dengan proses *rekrutment* dan seleksi berdasarkan *background* pendidikan, dan mempunyai pengalaman mengajar. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (Fathor Rahman, 2020) bahwa untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan, maka dilakukan rekrutment dan seleksi.

Selain itu, kepala sekolah memberikan tugas tambahan kepada tenaga

pendidik yang mempunyai kompetensi yang lain meskipun tidak sesuai dengan bidang yang diampu.

3) Evaluasi Strategik

Evaluasi strategik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu dengan mengevaluasi dan mengawasi semua kegiatan yang telah direncanakan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Coulter (Lia Ariani, 2019) bahwa pengawasan merupakan proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan.

b. Mutu Tenaga Pendidik

Pendidik yang bermutu merupakan pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 (Rahmad Rafid dan Agus Tinus 2019) tentang guru dan dosen, menyatakan bahwa kompetensi seorang guru terdiri dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dihasilkan dari pendidikan profesi.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam mengatur pembelajaran, yaitu menyusun pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, dan mengembangkan potensi peserta didik. Sebagaimana tertera dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 (Karola Sukma Astasia 2022), pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik

pada perguruan tinggi.

a) Menyusun Pembelajaran

Tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya dalam menyusun pembelajaran disesuaikan dengan kalender akademik dan kalender pendidikan, membuat program tahunan, program semester, dan membuat silabus pembelajaran.

b) Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menyesuaikan dengan silabus dan RPP, menyelenggarakan dan memfasilitasi kegiatan praktek kerja industri ke berbagai dunia kerja baik pemerintah/BUMN maupun swasta.

c) Melakukan Evaluasi

Melakukan evaluasi pembelajaran yang terdiri dari kerja kelompok, persentasi, ulangan harian, ulangan tengah semester, penilaian akhir semester, dan diikut sertakan pada perlombaan

d) Mengembangkan Potensi Peserta Didik

Sebagaimana menurut Karwati (Dilla Rizki Ramadani, 2019), guru dalam konteks pendidikan merupakan seorang fasilitator utama di sekolah yang memiliki fungsi untuk menggali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh para peserta didik sehingga dapat menjadi bagian dari masyarakat yang beradab. Oleh karena itu, kepala sekolah SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya memberikan perintah kepada tenaga pendidik terutama wali kelas untuk tidak terpaku pada materi pelajaran, tetapi mengadakan kolaborasi dengan guru mata pelajaran yang lain. Selain itu, menyediakan pojok literasi, dan ekstrakurikuler.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian menjadi hal penting yang harus ada pada
Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Iim Siti Malihah

tenaga pendidik. Tenaga pendidik tidak hanya bertugas untuk mengajar tetapi harus mempunyai akhlak yang baik dan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Teladan dalam artian dalam segala hal. Meskipun tenaga pendidik juga manusia yang dapat khilaf dan salah, tetapi dalam pembelajaran dan di hadapan peserta didik dituntut mampu untuk menjadi contoh terbaik. Sebagaimana dalam Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003, bab XI, pasal 40, ayat 2 (Dilla Rizki Ramadani, 2019) bahwa tenaga pendidik berkewajiban memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya yaitu mempunyai kepribadian yang baik dan membantu peserta didik untuk berakhlak dan berkarakter baik.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial tenaga pendidik SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan yang ditekankan oleh Depdiknas tentang manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (Astasia, 2022) salah satunya bahwa guru sebagai pendidik perlu memiliki kepekaan sosial dalam menghadapi fenomena sosial di sekitarnya. Dengan demikian, dengan adanya komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali murid, dan masyarakat menjadikan hubungan yang harmonis dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya merupakan tenaga pendidik yang bertanggung jawab, dan kompeten pada mata pelajaran yang diampunya. Sebagaimana

Glasser (Dilla Rizki Ramadani, 2019) mengemukakan bahwa guru harus menguasai empat hal salah satunya yaitu menguasai bahan pelajaran.

c. Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya

Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya cukup optimal sehingga berdampak pada mutu tenaga pendidik. Namun demikian, masih ada beberapa faktor penghambat seperti tidak adanya ruangan kelas, tenaga pendidik belum semua linier, baru ada tiga pendidik yang sudah sertifikasi, dan dana yang tersedia masih belum mencukupi kegiatan pembelajaran. Namun, terdapat faktor pendukung yaitu antusiasme, kerja sama tenaga pendidik dalam implementasi manajemen strategik, fakta integritas, dan memiliki lahan yang luas

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya sudah melakukan manajemen strategik melalui tiga proses yaitu pertama, perencanaan strategik melalui perumusan visi misi dan tujuan, mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, dan perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. Kedua, pelaksanaan strategik melalui kebijakan sekolah, memotivasi tenaga pendidik, dan mengalokasikan sumber daya manusia. Ketiga, evaluasi strategik melalui pengawasan dan evaluasi semua kegiatan yang telah direncanakan. Manajemen strategik memberikan dampak yang baik terhadap mutu tenaga pendidik meskipun tidak terlalu signifikan. Untuk melihat peningkatan mutu tenaga pendidik, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menggunakan 4 indikator berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu: 1) kompetensi pedagogik yang tampak pada tenaga pendidik melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan melakukan pengembangan potensi peserta didik melalui bimbingan khusus atau ekstrakurikuler, 2)

kompetensi kepribadian dengan menjadi uswatun hasanah bagi peserta didik, 3) kompetensi sosial dengan menjaga komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama pendidik, wali murid, dan masyarakat, dan 4) kompetensi professional dengan menguasai mata Pelajaran yang diampu oleh tenaga pendidik. Dalam kegiatan manajemen strategik ini, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya menemukan faktor pendukung manajemen strategik, yakni antusiasme, kerja sama tenaga pendidik dalam implementasi manajemen strategik, fakta integritas, dan memiliki lahan yang luas. Selain faktor pendukung, SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya pun menemukan beberapa faktor yang menghambat manajemen strategik, yakni kurangnya ruangan kelas, tenaga pendidik belum semua linier, baru ada tiga pendidik yang sudah sertifikasi, dan dana yang tersedia masih belum mencukupi kegiatan pembelajaran.

Referensi

- Ariani, Lia. 2019. "Fungsi Evaluasi dalam Manajemen Tahfizh Al-Qur'an", *Jurnal Bina Al Ummah Volume. 14*, No. 02 (hlm. 152).
- Dilla Rizki Ramadani, 2019. *Analisis Kompetensi Profesional Guru Sejarah SMA Negeri 5 Kota Jambi*. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Jambi : Jambi.
- Isamuddin, 2021. "Pada Manajemen Strategik dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Muara Bungo," *JMPS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Volume. 02*, No. 02 (hlm. 6).
- Karola Sukma Astasia, 2022. *Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Bandar Lampung*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung : Bandar Lampung.
- Miftah Fallakh. 2020. *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di MAN 1 Tegal*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Walisongo : Semarang.
- Nuryasin, Muhamad dan Margono Mitrohardjono, 2019. "Strategi Perencanaan Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia," *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam Volume. 04*, No. 02 (hlm. 80).
- Rahmad, Rafid dan Agus Tinus. 2019. "Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 07*, No. 02, (hlm. 197).
- Rahman, Fathor. 2020. "Implementasi Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab," *Lisan An Nathiq: Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab Volume. 01*, No. 02, 2020, (hlm. 107).
- Saefullah, U. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarnoto, Ahmad Zain dan Nur Fadhliyah, 2022 "Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an", *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman Volume. 12*, No. 02 (hlm. 316).
- Siti Fatimah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di Masa Pandemi COVID-19*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMK Miftahul Huda Al Husna Kota Tasikmalaya
Im Siti Malihah

Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo : Ponorogo.

Subini, Nini. 2012. *Awas, Jangan Jadi Guru Karbitan!.* Jakarta: PT Buku Kita.

Supriadi, Acep. 2011. "Analisis Prakondisi Implementasi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Volume 18*, No. 01 (hlm. 49).

Syaiful, Fachmi. 2023. *Analisis Perencanaan Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMKN 2 Ponorogo*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo : Ponorogo.